



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Mari Eronen

Työn ja perhe-elämän tasapaino etätyössä pandemian aikana

Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtamisen pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Mari Eronen		
Tutkielman nimi:	Työn ja perhe-elämän tasapaino etätyössä pandemian aikana		
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtaminen		
Työn ohjaaja:	Maria Järleström		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	90

TIIVISTELMÄ:

Teknologian kehitys on viime vuosikymmenien aikana mahdollistanut uusia tapoja tehdä työtä. Yksi näistä tavoista on etätyö, joka on yleistynyt varsinkin viime vuosina. Erityisesti vuoden 2020 aikana useat työntekijät Suomessa ja muualla maailmassa ovat siirtyneet tekemään etätyötä koko maailmaa kohdanneen pandemian vuoksi. Etätyön on todettu tuovan useita hyötyjä yksilöille, sillä se voi esimerkiksi helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja edistää työn ja perhe-elämän tasapainoa. Kuitenkin etätyö voi myös heikentää kokemusta tästä tasapainosta, sillä työ ja perhe-elämä sijaitsevat samassa tilassa, jolloin voi syntyä näiden alueiden välisiä ristiriitoja. Etenkin pandemian tilanteessa monet etätyöntekijät ovat kohdanneet haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, ja nämä haasteet koskevat varsinkin niitä työntekijöitä, joilla on lapsia. Etätyöstä voi siis seurata sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia yksilöille, joten sen seuraukset eivät ole yksiselitteisiä.

Tämän tutkimuksen keskeiset aihepiirit rakentuvat etätyöstä sekä työn ja perhe-elämän tasapainosta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten etätyö on yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana. Lisäksi tutkittiin etätyöntekijöiden kokemuksia tästä tasapainosta sekä heidän keinojaan yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin teemahaastatteluja hyödyntäen. Haastateltavat edustavat niin sanottuja tietotyöntekijöitä, ja he työskentelivät haastattelujen suorittamisen hetkellä kokonaan tai pääosin etänä. Tutkimuksessa keskityttiin lapsiperheisiin, joten mahdollisen puolin lisäksi talouteen kuuluu yksi tai useampia lapsia.

Tutkimuksen tulosten mukaan etätyö voi olla yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon sekä myönteisesti että kielteisesti tilanteesta riippuen. Yleisesti etätyön koetaan auttavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä työn ja perhe-elämän velvollisuuksien täyttämässä. Pääosin etätyö on siis myönteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon. Kuitenkin tasapainon kokemukseen näyttää vaikuttavan vahvasti se, ovatko lapset paikalla samaan aikaan työskennellessä. Erityisesti pienten lasten vanhemmat voivat kokea haasteita tämänkaltaisessa tilanteessa, sillä lasten läsnäolosta voi aiheutua työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja. Tällöin etätyö saattaa olla kielteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon. Lisäksi tutkimuksen tuloksista selvisi, että etätyötä tekevät yksilöt pyrkivät yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää sekä vähentämään näiden alueiden välisiä ristiriitoja eri keinoilla. Näihin keinoihin kuuluvat esimerkiksi suunnittelu ja ajanhallinta sekä priorisointi ja delegointi. Myös selkeä rajanveto työn ja perhe-elämän välillä sekä työympäristöstä ja perheenjäseniltä saatu tuki toimivat tärkeinä apukeinoina yhteensovituksessa ja ristiriitojen vähentämisessä. Näitä erilaisia keinoja hyödynnetään kuitenkin paitsi etätyön tilanteessa myös muutenkin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

AVAINSANAT: etätyö, työn ja perhe-elämän tasapaino, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työn ja perhe-elämän välinen ristiriita, koronaviruspandemia

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	8
1.2	Tutkimuksen rakenne	8
2	Etätyö työnteon muotona	10
2.1	Työn murros ja etätyön yleistyminen	10
2.1.1	Etätyöhön soveltuvat työt	11
2.1.2	Etätyöntekijöiden määrä Suomessa	12
2.2	Etätyö käsitteenä	14
2.3	Etätyön edellytykset	15
2.4	Etätyön eri muodot	17
2.5	Etätyön hyödyt ja haasteet yksilölle	19
3	Työn ja perhe-elämän tasapaino	23
3.1	Rajapinnan hämärtyminen	23
3.2	Työn ja perhe-elämän tasapaino käsitteenä	24
3.3	Työstä irtautumisen haasteet	26
3.4	Työn ja perhe-elämän rajojen hallinta	27
3.5	Työn ja perhe-elämän vaikutukset toisiinsa	30
3.5.1	Ristiriita työn ja perhe-elämän välillä	30
3.5.2	Ristiriidan vähentäminen ja tasapainon edistäminen	34
3.5.3	Työn ja perhe-elämän myönteiset vaikutukset toisiinsa	36
3.6	Seurauksia tasapainosta ja ristiriidasta	37
3.7	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen etätyössä	40
4	Tutkimuksen metodologia	41
4.1	Laadullinen tutkimus	41
4.2	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	42
4.3	Tutkimusprosessi	44
4.4	Aineiston analysointi	45
5	Tutkimuksen tulokset	47

5.1	Tutkimukseen osallistuneet henkilöt	47
5.2	Työn ja perhe-elämän tasapainon kokemukset	48
5.2.1	Koettu tasapaino alueiden välillä	49
5.2.2	Kyky täyttää velvollisuudet etätyössä	50
5.3	Työn ja perhe-elämän vaikutukset toisiinsa etätyössä	53
5.3.1	Työn aiheuttama haitta perhe-elämälle	53
5.3.2	Perhe-elämän aiheuttama haitta työlle	55
5.4	Seuraukset koetusta tasapainosta ja ristiriidasta	57
5.5	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	60
5.6	Saatu tuki	65
5.6.1	Työympäristöstä saatu tuki	65
5.6.2	Perheenjäseniltä saatu tuki	67
6	Johtopäätökset	70
6.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	70
6.2	Tutkimuksen laadun arviointi	78
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	79
	Lähteet	80
	Liitteet	89
	Liite. Haastattelurunko	89

Kuviot

Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne.	9
Kuvio 2. Etätyönteko Suomessa eri vuosina.	13
Kuvio 3. Etätyön edellytykset.	16
Kuvio 4. Kotona tapahtuvan etätyön hyötyjä ja haasteita yksilölle.	20
Kuvio 5. Työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan ulottuvuudet.	33
Kuvio 6. Tutkimuksen metodologia.	41
Kuvio 7. Haastatteluaineiston analyysin vaiheet.	46

Taulukot

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ja heidän taustatietonsa.	48
--	----

1 Johdanto

Työelämässä on varsinkin viime vuosikymmenien aikana tapahtunut suuria muutoksia. Mäkelän ja muiden (2017) mukaan käynnissä olevissa muutoksissa teknologialla on ollut merkittävä vaikutuksensa. Muutokset ovat nähtävissä esimerkiksi työn eriytymisenä ajasta, paikasta ja työsuhteesta, ja tämä koskee etenkin tietotyötä. Vaikka teknologian kehityksellä on heidän mukaansa myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi joustavuuden ja valinnanvapauden lisääntymiseen, sillä on väistämättä myös kielteisiä seurauksia. Näihin kielteisiin seurauksiin kuuluu esimerkiksi se, että työntekijöiden oletetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa. Teknologialla voidaan todeta olevan tärkeä rooli nykyajan työpaikoilla (Colbert ja muut, 2016), ja sen kehitys on mahdollistanut esimerkiksi etätönteke- misen (Raghuram & Wiesenfeld, 2004).

Nykyisin etätö on yleistynyt voimakkaasti. Viime aikoina etätöntekeijöiden määrän kasvamiseen on vaikuttanut koronaviruspandemia (COVID-19), joka on levinnyt maailmassa vuoden 2019 lopusta lähtien. Pandemian johdosta organisaatioissa jouduttiin miettimään uusia ratkaisuja työn suorittamiseen liittyen (Ruohomäki, 2020), ja Suomessa lähes 60 prosenttia työntekijöistä siirtyi pandemian vuoksi työskentelemään kotoa käsin (Eurofound, 2020). Ruohomäen (2020) mukaan kaikilla etätööhön siirtyneillä työntekijöillä ei ollut aikaisempaa kokemusta tai oli vain vähäisesti kokemusta etätönteosta. Koronaviruspandemian vaikutuksesta on hänen mukaansa arvioitavissa, että etätö yleis- tyä ja jatkuu vielä pidempään.

Etätönte hyödyllisyyttä yksilöille on tutkittu laajasti. Etätönte on esimerkiksi todettu tuo- van enemmän joustavuutta työn ajoitukseen ja sijaintiin liittyen (Hill ja muut, 1998), mutta sillä on nähtävissä myös varjopuolensa. Teknologian mahdollistama kotona teh- tävä työ on hämärtänyt työn ja kodin välistä rajaa (Guest, 2002). Työntekijät saattavat tämän johdosta työskennellä pidempiä aikoja, kuin mitä he työskentelisivät varsinaisella työpaikalla (Kurland & Bailey, 1999). Lisäksi etätöntekeijät työskentelevät usein kotona, joka voi olla varsin häiriöaltis ympäristö (Arrasvuori & Pyykkönen, 1995, s. 136). Ruoho- mäen (2020) mukaan varsinkin pandemiasta johtuvan poikkeustilanteen vuoksi

työympäristön häiriöttömyys ja työrauha kotona eivät välttämättä ole olleet mahdollisia. Koronatilanteen aikana etätöiden, lasten etäkoulun ja läheisistä huolehtimisen järjestelyt ovat hänen mukaansa muodostaneet haasteen useissa perheissä, ja tämä haaste korostuu etenkin pieniä lapsia tai yhden huoltajan sisältävissä perheissä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on voinut vaikeutua tämänkaltaisessa tilanteessa.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä näiden alueiden välinen tasapaino ovat olleet jo pidempään tutkijoiden mielenkiinnon kohteena. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on Karkoulainin ja muiden (2016) mukaan haaste, jonka moni työntekijä kohtaa päivittäin, ja se voi aiheuttaa esimerkiksi voimakasta työhön liittyvää stressiä. Nykyisin työelämän todellisuutta kuvaakin työntekijöiden jatkuva tasapainottelu työnsä ja yksityiselämänsä kanssa (Bell ja muut, 2012; Wayne ja muut, 2004). Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tasapaino näiden alueiden välillä olisi kuitenkin tärkeää saavuttaa (Karkoulain ja muut, 2016). Eri tutkijat siis painottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tärkeyttä, sillä esimerkiksi huonosta yhteensovittamisesta voi aiheutua kielteisiä seurauksia.

Tämän tutkimuksen aihe koskee etätöitä sekä työn ja perhe-elämän tasapainoa. Etätöiden vaikutus työn ja perhe-elämän tasapainoon on moniselitteinen, sillä sen on todettu vaikuttavan siihen sekä myönteisesti että kielteisesti. Ei siis ole varmuutta siitä, että etätö pelkästään hyödyttäisi tai häittäisi tätä tasapainoa. Siksi onkin hyvä selvittää, miten etänä tehtävä työ on yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana, ja vaihteleeeko tämä tasapainon tuntemus joissakin tilanteissa. Myös sitä on hyvä tutkia, miten etätyöntekijät pyrkivät yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää. Työn ja perhe-elämän tasapainoon on syytä kiinnittää huomiota useiden vakavien seurausten takia, ja nämä seuraukset voivat koskea sekä työntekijöitä että organisaatioita. Vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi tutkimuksen aihe on varsin ajankohtainen ja tärkeä.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää etätöön yhteyttä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana. Tutkimuksessa selvitetään myös etätöitä tekevien yksilöiden kokemuksia työn ja perhe-elämän tasapainosta sekä heidän keinojaan yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää. Tutkimuksen aineisto kerätään teemahaastattelujen avulla. Tutkimus on rajattu koskemaan yksilön näkökulmaa, ja tutkimuksessa tarkastellaan niiden työntekijöiden kokemuksia, jotka työskentelevät ainakin haastattelujen suorittamisen hetkellä kokonaan tai pääosin etänä. Lisäksi tutkimuksessa keskitytään niihin yksilöihin, joiden kanssa samassa taloudessa asuu yksi tai useampia lapsia mahdollisen puolison lisäksi. Näitä työntekijöitä haastatteleamalla pyritään saamaan selville heidän kokemuksiaan etätööhön sekä työn ja perhe-elämän tasapainoon liittyen.

Tutkimuksessa päätutkimuskysymyksenä toimii seuraava kysymys:

- *Miten etätö on yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana?*

Alakysymyksinä toimivat seuraavat kysymykset:

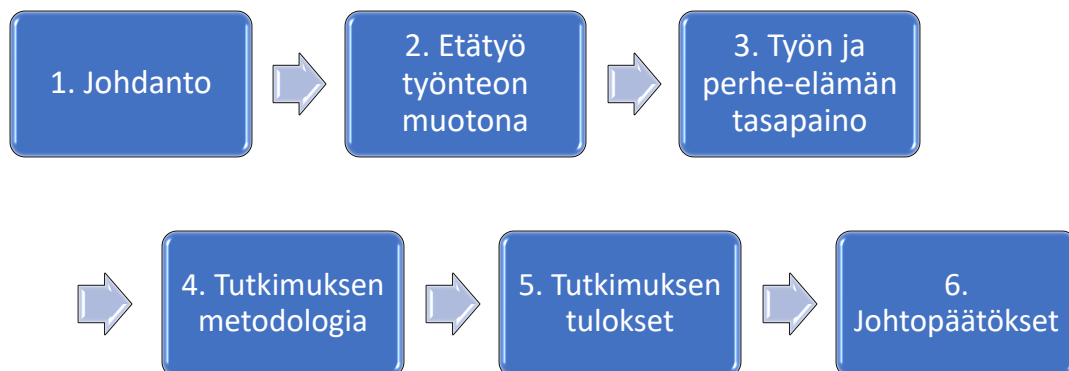
- *Minkälaiseksi etätyöntekijät kokevat työn ja perhe-elämän tasapainonsa?*
- *Miten ja millaisilla keinoilla etätyöntekijät pyrkivät yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää?*

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus rakentuu kuudesta pääluvusta. Pääluvut muodostuvat johdannosta, etätöitä sekä työn ja perhe-elämän tasapainoa koskevista teorialuvuista, tutkimuksen

metodologiasta, tutkimuksen tuloksista sekä johtopäätöksistä. Jokainen näistä pääluvuista jakautuu omiin alalukuihinsa, joissa käsitellään päälukuihin läheisesti liittyviä asioita.

Tutkimuksen ensimmäisessä luvussa eli johdannossa esitellään tutkimuksen aihe ja sen ajankohtaisuus. Lisäksi siinä esitetään tutkimuksen rakenne sekä tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksessa pyritään vastaamaan. Toinen ja kolmas luku muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, ja niissä käsitellään etätyötä sekä työn ja perhe-elämän tasapainoa. Tutkimuksen neljäs luku käsittää tutkimuksen metodologian, ja siinä esitellään tutkimuksessa hyödynnettyä lähestymistapaa, aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä sekä tutkimusprosessin eri vaiheita. Viides luku koostuu tutkimuksen tuloksista, ja siinä nostetaan esille aineistosta tehtyjä havaintoja. Tutkimuksen viimeisessä eli kuudennessa luvussa esitetään tutkimuksen johtopäätökset, ja siinä yhdistyvät tutkimuksen tulokset ja tutkimuksessa käsitelty teoria. Lopuksi luvussa arvioidaan vielä tutkimuksen laatua ja esitetään jatkotutkimusehdotuksia myöhempiä tutkimuksia ajatellen. Tutkimuksen rakenne on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne.

2 Etätyö työnteon muotona

Tässä tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään etätyötä. Luvussa tuodaan esille työn murrosta ja etätyön yleistymistä ja käsitellään, minkälaiseen työhön etätyö soveltuu. Lisäksi siinä esitellään etätyöntekijöiden määrää Suomessa eri vuosina. Luvussa tarkastellaan myös etätyön käsitettä ja esitetään muutamia tutkimuksissa ja kirjallisuudessa käytettyjä etätyön määritelmiä. Viimeisissä alaluvuissa esitellään etätyön edellytyksiä ja etätyön eri muotoja sekä nostetaan esille joitakin etätyöstä mahdollisesti aiheutuvia hyötyjä ja haasteita yksilölle.

2.1 Työn murros ja etätyön yleistyminen

Teknologialla on yhä suurempi merkitys elämässämme, ja sen kehitys on vaikuttanut myös työn rakentumisen ja suorittamisen tapoihin (Colbert ja muut, 2016). Lindström ja muut (1997) esittävätkin tieto- ja viestintäteknologian mahdollistavan laajan valikoiman uusia vaihtoehtoja työn suorittamiseen liittyen. Tieto- ja viestintäteknologioiden kehitykset ovat saaneet aikaan, että työtä on mahdollista tehdä enemmän esimerkiksi kotoa käsin (Ford ja muut, 2007; Tietze & Musson, 2005). Myös Khallashin ja Krusen (2012) mukaan viimeisten vuosikymmenten aikana yhä kasvava osa työvoimasta on alkanut työskennellä etänä perinteiseltä työpaikaltaan ja yhä tavanomaisempaa on työskennellä kotona. Työn sijainnilla on heidän mukaansa entistä vähemmän merkitystä. Työn ja paikan voidaan todeta eriytyneen toisistaan (Hynes, 2014; Mäkelä ja muut, 2017).

Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet, ja organisaatioiden tarjotessa joustavia työjärjestelyjä työntekijät voivat päättää tarpeisiinsa sopivista työajoista ja sijainneista (Field & Chan, 2018; Hyland ja muut, 2005). Näihin joustaviin työjärjestelyihin kuuluu myös etätyö (Hyland ja muut, 2005), josta on tullut varsin yleinen käytäntö, ja etätyöntekijöiden määrä on kasvanut huomattavasti (Gajendran & Harrison, 2007; Mäkelä ja muut, 2017). Boswellin ja Olson-Buchananin (2007) mukaan teknologia on helpottanut etätyötä, jossa työntekijät suorittavat osan tai kaiken työstään perinteisen

toimistoympäristön ulkopuolella. Etätyötä voidaan myös Gajendranin ja Harrisonin (2007) mukaan tehdä joko tavallisten työjärjestelyjen rinnalla tai kokoaikaisesti, jolloin heidän mukaansa työskennellään yksinomaan kotona. Etätyön on kuitenkin katsottu sopivan joihinkin töihin paremmin kuin toisiin, ja tätä käsitellään seuraavaksi.

2.1.1 Etätyöhön soveltuvat työt

Työskentely etänä ei Heinosen (1998, s. 49) mukaan sovellu välttämättä yhtä hyvin kaikenlaisiin töihin, ja tällaisia töitä ovat hänen mukaansa esimerkiksi tehdastyö tai hoitotyö. Lisäksi hänen mukaansa joissakin ammateissa ei ole edes mahdollista tehdä etätyötä. Myös Ruohomäen (2020) mukaan kaikilla aloilla ei voida tehdä etätyötä, ja tällaisia aloja ovat muun muassa teollisuus-, kuljetus- ja rakennusala sekä maa- ja metsätalous. Jotkin työtehtävät ovat siis vahvasti sidottuja aikaan ja paikkaan (Sutela ja muut, 2019). Tällöin työskentely etänä ei luonnollisesti ole mahdollista.

Etätyön yhteydessä on usein mainittu tietotyöstä ja tietotyöntekijöistä. Tietotyöntekijät eivät ole välttämättä velvoitettuja suorittamaan tehtäviään jossakin tietyssä paikassa (Hynes, 2014), vaan he voivat päättää, missä ja milloin he työskentelevät (Field & Chan, 2018). Tietotyötä ei olekaan sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan (Nätti ja muut, 2012). Tietotyötä on määritelty esimerkiksi siten, että se tarkoittaa työtä, joka liittyy esimerkiksi informaation tuottamiseen, jakamiseen, käyttämiseen ja käsittelemiseen (Heinonen, 1998, s. 127). Tietotyöhön on katsottu kuuluvan olennaisesti myös tietoteknologian käyttö työssä (Field & Chan, 2018; Nätti ja muut, 2012). On havaittavissa, että tällaiseen tietotyöhön etätyö soveltuu paremmin kuin aikaisemmin mainittuihin töihin ja aloihin.

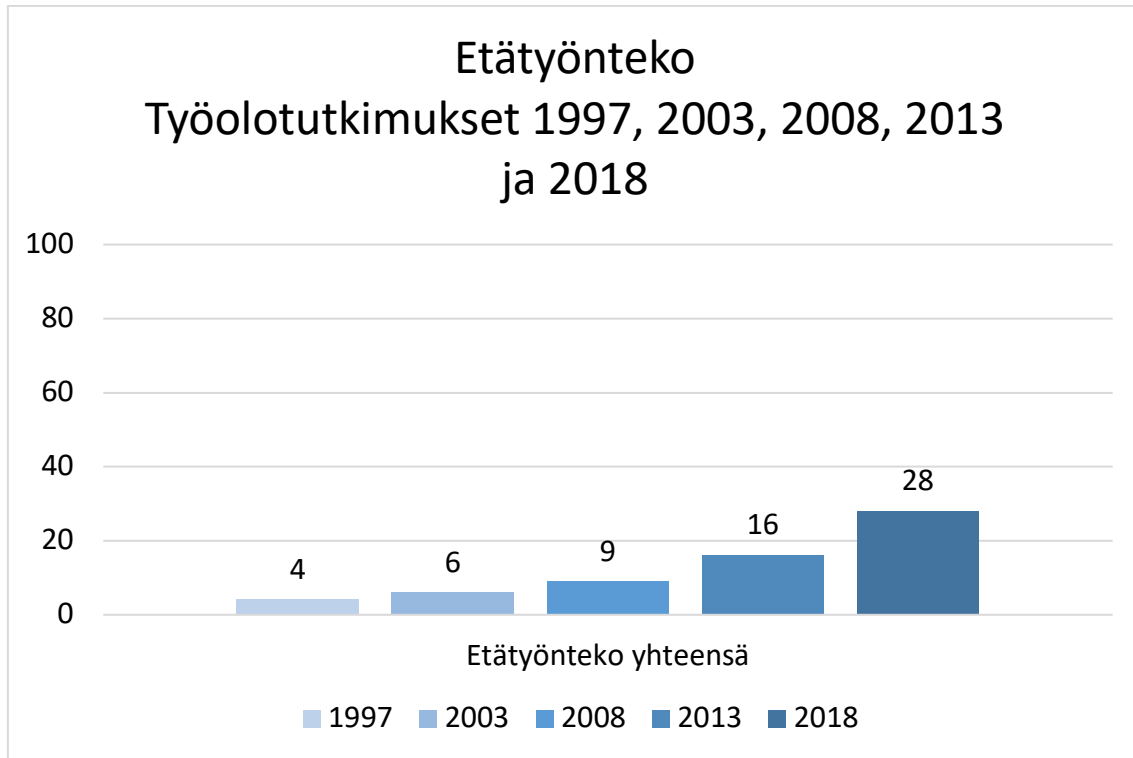
Myös Helteen (2004, s. 92) mukaan tietotyö on usein sellaista työtä, joka soveltuu tehtäväksi etänä, ja useiden toimihenkilöiden työ on hänen mukaansa tyypillisesti tietotyötä. Suuri osa etätyöntekijöistä onkin Helteen (2004, s. 37) mukaan toimihenkilötehtävissä työskenteleviä henkilöitä, ja etätyötä tehdään paljon erityisesti korkeasti koulutettujen palkansaajien keskuudessa. Monissa korkeaa koulutusta edellyttävissä töissä työn

suorittaminen tapahtuu itsenäisesti, joten etätyön tekeminen soveltuu hänen mukaansa niihin hyvin.

Tietotyöhön sisältyy tehtäviä, joissa vaaditaan luovuutta, keskittymistä ja ajattelua (Tuomivaara ja muut, 2016). Vaikka tällainen tiedon henkiseen käsittelyyn liittyvä työ on nykyisin yhä yleisempää (Hynes, 2014), Khallashin ja Krusen (2012) mukaan fyysistä läsnäoloa vaativat työt eivät ole katoamassa. Silti tulevaisuudessa yhä harvemmat työt vaativat heidän mukaansa fyysistä läsnäoloa, ja jäljelle jäävä työ voidaan tehdä joustavammin kuin nykyisin. On siis nähtävissä, että vaikka tietotyön merkitys on kasvanut, silti löytyy edelleen sellaisia töitä, joissa työn tekeminen tapahtuu varsinaisella työpaikalla, ja joissa työntekijät eivät voi tehdä etätyötä.

2.1.2 Etätyöntekijöiden määrä Suomessa

Etätyön yleistymistä on mitattu eri vuosina Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa. Niiden avulla on saatu hyödyllistä tietoa siitä, kuinka suuri osa suomalaisista tekee etätyötä. Etätyön käsitettä tarkastellaan tässä tutkimuksessa myöhemmin, mutta jo nyt voidaan esittää, että etätyö määritellään työolotutkimuksissa ansiotyöksi, jota tehdään perinteisen työpaikan ulkopuolella sovitusti työnantajan kanssa (Sutela ja muut, 2019). Etätyönteko Suomessa eri vuosina on esitetty kuviossa 2, josta on nähtävissä etätyön yleistyminen vuosien varrella.



Kuvio 2. Etätyönteko Suomessa eri vuosina (mukaillen Sutela ja muut, 2019).

Kuviosta on havaittavissa, että vuonna 1997 vain hyvin pieni osuus, eli neljä prosenttia, palkansaajista teki etätyötä Suomessa. Etätyötä tekevien osuus kasvoi vuodesta 1997 maltillisesti, sillä vuonna 2003 etätyötä teki kuusi prosenttia ja vuonna 2008 yhdeksän prosenttia palkansaajista. Vuonna 2013 etätyöntekijöiden määrä oli kasvanut lähes kaksinkertaisesti, jolloin 16 prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä etätyötä. Myös vuodesta 2013 vuoteen 2018 etätyötä tekevien osuus lähes kaksinkertaistui, jolloin 28 prosenttia palkansaajista työskenteli etänä. Näiden Tilastokeskuksen työolotutkimusten perusteella on havaittavissa, että etätyöntekijöiden määrä on ollut jatkuvasti nousussa.

Varsinkin viime vuosina etätyöntekijöiden määrä on kasvanut nopeasti, ja varmasti tietoteknologian kehityksellä on yhtenä tekijänä vaikutusta tähän kasvuun. Etätyöntekijöiden määrän ainakin hetkelliseen lisääntymiseen on vuoden 2018 jälkeen vaikuttanut myös koko maailmaa koskettanut koronaviruspandemia. Kevään 2020 aikana etätyötä tekevien työntekijöiden määrä kasvoi pandemian vaikutuksesta, jolloin yli miljoona suomalaista työntekijää siirtyi tekemään etätyötä (Pantsu, 2020). Etätyön merkitys on täten

kasvanut, ja etätöön voi katsoa koskettavan yhä useampaa työntekijää niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa.

2.2 Etätö käsitteenä

Organisaatiot voivat tarjota työntekijöilleen erilaisia järjestelyjä esimerkiksi työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyen. Työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyvät järjestelyt ja käytännöt viittaavat Darcyn ja muiden (2012) mukaan organisaatioiden vapaaehtoisesti tekemiin aloitteisiin, jotka helpottavat työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Järjestelyihin kuuluu heidän mukaansa myös etätö, jossa työntekijät saavat päättää joustavasti työn suorittamisen sijainnista.

Etätö ei varsinaisesti ole kovin tuore ilmiö, sillä jo 1970-luvulla on puhuttu teknologian mahdollistaman etätöön mahdollisuuksista (Arrasvuori & Pyykkönen, 1995, s. 9; Nilles, 1975). Tutkimuskirjallisuudessa etätöä on määritelty ja käytetty usealla eri tavalla (Garrett & Danziger, 2007), eikä sille ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää (Lindström ja muut, 1997). Eri tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perehtymällä voidaan havaita, että etätöistä on käytetty sellaisia englanninkielisiä termejä, kuten *telework/teleworking*, *remote work*, *telecommuting* ja *distance work*. Suomenkielinen termi *etätö* on taas käännetty suoraan englanninkielisestä termistä *telework* (Heinonen, 1998, s. 11).

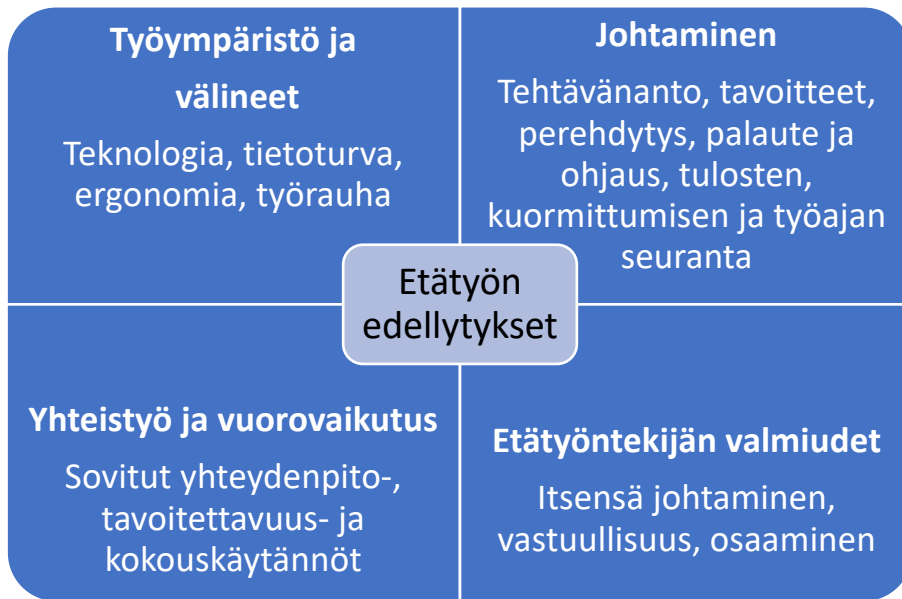
Garrettin ja Danzigerin (2007) mukaan etätöön määritelmissä on havaittavissa muutamia yhteisiä piirteitä. Yhteiset piirteet koskevat esimerkiksi työn sijaintia, ja etätöä tehdään heidän mukaansa muualla kuin tavanomaisella työpaikalla. Muita yhteisiä piirteitä ovat esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologian käyttö sekä työntekijän ja työnantajan välinen sopimussuhde. Myös Lindströmin ja muiden (1997) mukaan eri etätöön määritelmissä saatetaan vaatia esimerkiksi teknologian käyttöä, organisaatioon kuulumista tai tiettyä työskentelypaikkaa.

Riippumatta etätyön käsitteen moniselitteisyydestä etätyölle on esitetty myös tarkempia määritelmiä. Tietze ja Musson (2005) esittävät yksinkertaisen määritelmän etätyöstä, ja heidän mukaansa etätyö tarkoittaa kirjaimellisesti työskentelemistä etänä. Sen sijaan Morgansonin ja muiden (2010) määritelmässä etätyö on laaja termi, joka kuvaa erilaisia järjestelyjä, joihin sisältyy työskentely muualla kuin työnantajan varsinaisissa tiloissa. Näissä etätyön määritelmissä viitataan siis työn suorittamisen sijainteihin, ja työtä tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla.

Hynes (2014) esittää etätyöstä laajemman määritelmän, ja hänen mukaansa etätyötä on se, kun tietoteknologian avulla työ on mahdollista suorittaa muualla kuin siellä, missä työn tuloksia tarvitaan, tai kuin missä työ olisi perinteisesti aiemmin suoritettu. Hänen mukaansa etätyötä tehdään tyypillisesti kotona. Yhden määritelmän etätyöstä ovat antaneet myös Arrasvuori ja Pyykkönen (1995, s. 30), jotka esittävät etätyön olevan työtä, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla, ja jossa hyödynnetään tietoteknologiaa. Näissä määritelmissä on havaittavissa paitsi työn suorittaminen muualla kuin perinteisellä työpaikalla myös teknologian keskeinen rooli. Tässä tutkimuksessa etätyöllä viitataan juurikin työhön, jota tehdään muualla kuin työnantajan varsinaisissa tiloissa tietoteknologiaa hyödyntäen.

2.3 Etätyön edellytykset

Etätyöhön liittyy myös joitakin edellytyksiä, jotka täytyy huomioida (Helle, 2004, s. 14). Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan etätyön edellytykset koskevat johtamista, työympäristöä ja välineitä, yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä etätyöntekijän valmiuksia. Näihin alueisiin liittyviä edellytyksiä on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan työympäristön tulee etänä työskenneltäessä olla esimerkiksi turvallinen, rauhaista ja työhön sopiva. Teknologian tulee olla myös toimivaa sekä työnantajan ja työntekijän välillä tulee vallita luottamus. Lisäksi etätyön yhdeksi edellytykseksi on esitetty ergonomiasta koskevat asiat, ja myös Helteen (2004, s. 222) mukaan etätyössä täytyy huolehtia ergonomiasta. Ergonomialtaan oikeanlaisilla työvälineillä ja kalusteilla voidaan hänen mukaansa vaikuttaa erityisesti tuki- ja liikuntaelinten kuormittumisen ja sairauksien ehkäisyyn.

Lisäksi johtamiseen liittyen on esitetty joitakin edellytyksiä. Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan johtajien on esimerkiksi tärkeää asettaa tavoitteita ja seurata niiden toteutumista sekä valvoa työntekijöiden kuormittumista ja puuttua mahdollisiin ongelmiin ajoissa. Lisäksi etätyössä yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvät asiat, kuten sovitut yhteydenpito-, tavoitettavuus- ja kokouskäytännöt, ovat tärkeitä. Virtuaalinen yhteistyö onkin Mäkelän ja muiden (2017) mukaan kasvanut voimakkaasti. Myös Colbertin ja muiden (2016) mukaan nykyisin on yhä yleisempää, että tiimit eivät työskentele samassa paikassa. Tämä tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että työntekijöillä tulee olla taitoja käyttää erilaisia virtuaalisia yhteistyövälineitä.

Etätyöntekijän valmiuksiin kuuluu Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan esimerkiksi se, että etätyöntekijöillä tulee olla kykyä itsensä johtamiseen. Kun työntekijöillä on tällaista kykyä, he pystyvät rajaamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Itsensä johtamisen taitojen puuttuessa työ ja vapaa-aika voivat sekoittua, minkä seurauksena voi olla haitallisia vaikutuksia terveydelle, yksityiselämälle ja työlle. Myös Tuomivaaran ja muiden (2016) mukaan itsensä johtaminen on tärkeää etätyössä. Itsensä johtamiseen kuuluu heidän mukaansa tavoitteiden asettamista, niiden saavuttamisen seuraamista ja arviointia. Heidän mukaansa etätyöpäivät on hyödyllistä suunnitella tarkkaan, sillä siten työntekijät voivat hallita paitsi työskentelyaikojaan ja työpäivänsä kuormittavuutta myös tuntee olevansa aikaansaavia. Työntekijöiltä vaaditaan nykyisin sisällöllisen osaamisen lisäksi kykyä suunnitteluun, priorisoimiseen, aikatauluttamiseen ja delegoimiseen (Sutela ja muut, 2019).

Aikaisemmin käsiteltiin sitä, että etätyö ei sovellu kaikenlaisiin töihin ja ammatteihin. Heinosen (1998, s. 53–55) mukaan myöskään kaikki työntekijät eivät välttämättä sovellu etätyöhön. Hänen mukaansa etätyöntekijöillä tulee olla monenlaisia taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Näitä etätyöntekijöiltä edellytettyjä taitoja ja ominaisuuksia ovat esimerkiksi organisointikyky, teknologiaosaaminen, vahva työmoraali ja luotettavuus. Myös Helle (2004, s. 94–95) on esittänyt joitakin ominaisuuksia ja taitoja, joita etätyöntekijöiltä vaaditaan. Näihin kuuluu esimerkiksi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukyky, vastuuntuntoisuus ja kurinalaisuus sekä motivaatio ja kyky keskittymiseen. Näiden edellä mainittujen asioiden perusteella on todettavissa, että yksilön soveltuvuuteen etätyöhön on syytä kiinnittää huomiota ennen päätöstä etätyöhön siirtymisestä.

2.4 Etätyön eri muodot

Etätyöstä on tunnistettavissa eri muotoja (Tietze & Musson, 2005), ja tässä alaluvussa esitellään joitakin tutkijoiden tunnistamia tyyppejä. Esimerkiksi Kurland ja Bailey (1999) ovat erottaneet neljä eri etätyön muotoa, jotka ovat kotona tapahtuva etätyö (*home-based telecommuting*), satelliittitoimistot (*satellite offices*), etätyökeskukset

(*neighborhood work centers*) ja liikkuva etätyö (*mobile working*). Näille eri etätyön muodoille on heidän mukaansa yhteistä siirtyminen kasvokkain tapahtuvasta johtamisesta etäjohtamiseen, kasvokkain tapahtuvan viestinnän korvautuminen teknologian kautta tapahtuvalla viestinnällä, perinteisellä työpaikalla tapahtuvasta työskentelystä siirtyminen työskentelemään johonkin toiseen sijaintiin sekä työntekijöiden yhteistyön muuttuminen virtuaaliseksi tiimityöksi.

Kurland ja Bailey (1999) ovat määritelleet jokaisen näistä tunnistamistaan etätyön muodoista. Kotona tapahtuva etätyö viittaa heidän mukaansa niihin työntekijöihin, jotka työskentelevät säännöllisesti kotona, mutta eivät välttämättä päivittäin. Satelliittitoimistoissa työntekijät työskentelevät kodin ja perinteisen työpaikan ulkopuolella sijaitsevilla toimistotiloissa, joissa työskentelee vain yhden organisaation työntekijöitä. Etätyökeskus on sen sijaan hyvin samankaltainen kuin satelliittitoimisto, mutta etätyökeskuksissa työskentelee useamman eri organisaation työntekijöitä. Nämä kaksi etätyön muotoa, eli satelliittitoimistot ja etätyökeskukset, ovat vaihtoehtoja kotona tapahtuvalle etätyölle, ja ne helpottavat sopivan sijaintinsa vuoksi työntekijöiden työmatkaa tarjoten työntekijöille kuitenkin toimisto-olosuhteet. Liikkuvat etätyöntekijät ovat puolestaan usein liikkeellä, ja he hyödyntävät tietoteknologiaa eri paikoista, kuten lentokoneesta, autosta tai hotellilta, työskentelyyn. Liikkuvat etätyöntekijät ovat siten tottuneita työskentelemään eri paikoista käsin.

Garrett ja Danziger (2007) ovat puolestaan erottaneet kolme etätyön muotoa. Heidän omaksumassaan etätyön käsitteessä edellytetään, että tieto- ja viestintäteknologia tukee toimiston ulkopuolella tehtävää työtä. Nämä kolme muotoa ovat kiinteässä paikassa tapahtuva etätyö (*fixed-site telework*), liikkuva etätyö (*mobile telework*) ja joustava työ (*flexiwork*). Kiinteässä paikassa työskenteleviin etätyöntekijöihin kuuluvat heidän mukaansa yksilöt, jotka työskentelevät etänä kotona tai satelliittitoimistossa. Näihin työntekijöihin he laskevat kuuluviksi yksilöt, jotka työskentelevät vähintään yhden päivän viikossa menemättä toimistolle, ja heidät, jotka työskentelevät poissa toimistolta lyhyempiä aikavälejä, kuten tunteja, tai työtuntien jälkeen. Liikkuvia etätyöntekijöitä ovat sen

sijaan yksilöt, joiden etätyö tapahtuu pääasiassa kentällä, ja joustavia työntekijöitä ovat puolestaan yksilöt, jotka yhdistelevät toimistotyötä kotona ja kentällä tehtävän työn kanssa. Nämä jälkimmäiset etätyöntekijät tekevät työtä missä ja mihin aikaan tahansa, eikä heitä siten ole sidottu suorittamaan työtään jossakin tietyssä paikassa.

Myös muut kuin työnantajaan sopimussuhteessa olevat työntekijät on katsottu etätyöntekijöiksi. Esimerkiksi Garrett ja Danziger (2007) ovat tunnistaneet myös sellaiset työntekijät etätyöntekijöiksi, joilla ei ole sopimussuhdetta työnantajan kanssa, ja jotka työskentelevät esimerkiksi kotona. Tällaisia työntekijöitä ovat heidän mukaansa esimerkiksi itsenäiset ammatinharjoittajat. Myös Tremblay (2002) on katsonut, että itsenäiset ammatinharjoittajat voivat olla etätyöntekijöitä. Myös tämänkaltaisten etätyöntekijöiden kohdalla vaaditaan teknologian käyttöä työssä (Garrett & Danziger, 2007; Tremblay, 2002). Helteenkin (2004, s. 13) mukaan etätyöntekijät voivat olla työsuhteessa olevia työntekijöitä tai yrittäjiä. Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on kuitenkin työntekijän ja työnantajan välinen työsuhteellinen suhde. Lisäksi esitellyistä etätyön muodoista tutkimuksen kannalta tärkein on kotona tapahtuva etätyö, sillä tutkimukseen osallistuneet henkilöt työskentelevät ainakin haastattelujen suorittamisen hetkellä kokonaan tai pääosin etänä joko omassa kodissaan tai muussa valitsemassaan paikassa.

2.5 Etätyön hyödyt ja haasteet yksilölle

Kirjallisuudesta on Maruyaman ja Tietzen (2012) mukaan havaittavissa, että etätyöllä on sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia, ja nämä seuraukset voivat koskea työntekijöiden lisäksi myös työnantajia. Etätyö voi vaikuttaa yksilöiden ja organisaatioiden lisäksi myös yhteiskuntaan (Kurland & Bailey, 1999). Koska tässä tutkimuksessa pääpaino on yksilöissä, tässä alaluvussa keskitytään käsittelemään etätyöstä seuraavia hyötyjä ja haasteita yksilöille.

Aikaisemmin käsiteltiin Kurlandin ja Baileyn (1999) erottamia etätyön muotoja, ja niistä jokaiseen liittyen he ovat tunnistaneet eri hyötyjä ja haasteita. Heidän mukaansa

jokaisen hyödyn ja haasteen vaikutus voi olla heikompi niille työntekijöille, jotka työskentelevät etänä vain pienen osan työajastaan. Tässä tutkimuksessa keskitytään työntekijöihin, jotka työskentelevät pääosin tai kokoaikaisesti kotonaan tai muussa valitsemassaan sijainnissa, joten seuraavaksi käsitellään näistä eri etätöiden muodoista kotona tapahtuvan etätöiden etuja ja haittoja yksilölle. Osa näistä Kurlandin ja Baileyn (1999) esittämistä kotona tapahtuvan etätöiden hyödyistä ja haasteista yksilölle on esitettyä kuviossa 4.

Hyödyt yksilölle	Haasteet yksilölle
<ul style="list-style-type: none"> • Lyhyempi työmatkoihin kuluva aika • Lisääntynyt autonomia • Aikataulun joustavuus • Mukava työympäristö • Vähäisemmät häiriötekijät • Työn ja perhe-elämän tasapaino • Parempi työtyytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalinen eristäytyneisyys • Työn ja perhe-elämän tasapaino • Työhön keskittyminen • Pidemmät työskentelytunnit

Kuvio 4. Kotona tapahtuvan etätöiden hyötyjä ja haasteita yksilölle (mukaillen Kurland & Bailey, 1999).

Eri hyötyihin liittyen Kurland ja Bailey (1999) esittävät, että etätö lisää muun muassa työntekijöiden itsenäisyyttä ja työelämän hallintaa, sillä he voivat päättää aikatauluisaan joustavammin. Etätöistä voi seurata heidän mukaansa myös joitakin haasteita. Sosiaalinen eristäytyneisyys ja vuorovaikutuksen puute työtovereiden kanssa saattavat seurata sen johdosta, että työntekijät työskentelevät kotonaan erossa muista työntekijöistä. Myös Morgansonin ja muiden (2010) mukaan etätöissä työntekijöiden kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden kanssa on rajallista. Sosiaalinen eristäytyneisyys on myös heidän mukaansa yksi etätöiden haittapuolia. Samoin Montreuilin ja Lippelin (2003) mukaan sosiaalinen vuorovaikutus vähenee

etätyössä, ja etätyöntekijät voivat kokea yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tuntemuksia. Työntekijöiden olisikin heidän mukaansa tärkeää viettää aikaa varsinaisella työpäivällä kotona työskentelyn lisäksi.

Kurlandin ja Baileyn (1999) mukaan etänä työskentely voi lisäksi haitata työn ja perhe-elämän tasapainoa, sillä esimerkiksi lapset saattavat keskeyttää vanhempiansa työntetoa. Myös työntekijöiden tuottavuus saattaa heikentyä, jos he työskennellessään joutuvat samanaikaisesti huolehtimaan lapsistaan. Lisäksi, koska työ sijaitsee työntekijän kotona ja on täten helpommin saavutettavissa, työntekijät saattavat työskennellä pidempiä aikoja kuin normaalisti, ja tällä on taas kielteisiä vaikutuksia perhesuhteisiin. Työajan venyminen voi myös aiheuttaa työn ja sen ulkopuolisen elämän rajojen totaalisen hämärtymisen, jolloin kyseessä voi olla jopa työholismi (Tuomivaara ja muut, 2016). Kotona työskentelevillä henkilöillä voi kuitenkin olla vaikeuksia irrottautua paitsi työvelvoitteistaan myös vaikeuksia irrottautua perhe-elämänsä velvollisuuksista (Lapierre & Allen, 2006).

Myös muut tutkijat ovat tunnistaneet etätyön vaikuttavan työn ja muun elämän tasapainoon. Esimerkiksi Khallashin ja Krusen (2012) mukaan etätyöllä voi olla vaikutus terveellisempään työn ja yksityiselämän tasapainoon useasta eri syystä. Etänä työskentely säästää heidän mukaansa työmatkoihin käytettyä aikaa, antaa aikaa hoitaa henkilökohtaisia asioita ja ylipäättään tarjoaa enemmän joustavuutta. Myös Tremblay (2002) esittää, että etätyön edut työn ja perhe-elämän tasapainolle liittyvät pitkälti joustaviin aikatauluihin ja työmatkoihin kuluvan ajan lyhentymiseen. Kuitenkin työmatkojen jäädessä pois sekä työhön että perhe-elämään voi olla vaikeampaa virittäytyä (Kurland & Bailey, 1999).

Gajendran ja Harrison (2007) ovat myös esittäneet joitakin etätyön seurauksia, ja heidän löytönsä viittaavat siihen, että etätyö on yksilöille pääosin hyödyllistä. Heidän mukaansa etätyöllä on positiivisia vaikutuksia koettuun autonomiaan ja vähäisempään työn ja perhe-elämän väliseen ristiriitaan. Etätyön seurauksena voi olla myös korkeampi työtyytyväisyys, vähäisemmät lähtöaikomukset, vähäisempi stressi sekä parempi suorituskky.

Lisäksi etätyö tuo työntekijöille kustannus- ja aikasäästöjä koskien työmatkoja, ja se vähentää stressiä työhön valmistautumiseen ja työmatkoihin liittyen. Heidän mukaansa paljon etänä työskentelevät työntekijät säästävät työmatkoihin kuluvaan aikaa ja energiaa, jotka voidaan käyttää esimerkiksi perhevastuiden hoitamiseen. Etätyö tarjoaa työntekijöille myös mahdollisuuden muuttaa työympäristöään vastaamaan paremmin sitä, miten ja milloin he tekevät työnsä tehokkaimmin. Puolestaan etätyön haasteet voivat liittyä heidän mukaansa siihen, että työskentely muualla kuin tavanomaisella työpaikalla vaikuttaa todennäköisesti muiden organisaation jäsenten kanssa käydyn vuorovaikutuksen laatuun ja tiheyteen.

Voidaan todeta, että tutkimusten tulokset etätyön hyödyllisyydestä työntekijöille ovat moniselitteisiä (Gajendran & Harrison, 2007; Morganson ja muut, 2010), ja että eri tutkijat ovat tunnistanee osittain samoja etätyön hyötyjä ja haasteita yksilölle. Yksi tähän tutkimukseen läheisesti liittyvä seuraus koskee työn ja perhe-elämän tasapainoa. Etätyön todettiin voivan vaikuttaa tähän tasapainoon sekä myönteisesti että kielteisesti. Myös Morganson ja muut (2010) esittävät, että etätyö voi auttaa työntekijöitä heidän työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyen. Toisaalta heidän mukaansa sillä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia tähän tasapainoon. Kuitenkin Gajendranin ja Harrisonin (2007) mukaan työntekijöiden työskennellessä yhä enemmän etänä he oppivat jäsentämään tehtäviään ja rutiinejaan siten, että työ- ja perhevaatimusten väliset ristiriidat vähenevät.

3 Työn ja perhe-elämän tasapaino

Tässä luvussa käsitellään työn ja perhe-elämän tasapainoa. Luvun alussa tuodaan esille näiden alueiden rajapinnan hämärtymistä ja määritellään työn ja perhe-elämän tasapainon käsite. Myös työstä irtautumisen haasteita sekä työn ja perhe-elämän rajojen hallintaa käsitellään. Lisäksi luvussa tarkastellaan työn ja perhe-elämän kielteisiä ja myönteisiä vaikutuksia toisiinsa sekä joitakin keinoja ristiriidan vähentämiseksi ja tasapainon edistämiseksi. Lopuksi esitellään vielä muutamia työn ja perhe-elämän tasapainosta tai ristiriidoista mahdollisesti aiheutuvia seurauksia.

3.1 Rajapinnan hämärtyminen

Työn ja yksityiselämän yhdistyminen ja niiden erottaminen on Khallashin ja Krusen (2012) mukaan vaihdellut eri aikakausina. Ennen 1900-lukua perheet työskentelivät yhdessä, jolloin työ ja perhe-elämä liittyivät läheisesti toisiinsa. Teollistuminen ja tehtaat toivat tähän tilanteeseen muutoksen, sillä työntekijöiden tuli työskennellä tietyssä fyysisessä paikassa sovittuina aikoina. Nykyisin teknologian vaikutuksesta työ ja yksityiselämä yhdistyvät jälleen, sillä teknologian ansiosta ihmiset voivat työskennellä esimerkiksi kotonaan. Teknologia on saanut aikaan, että työ ja yksityiselämä kietoutuvat yhä enemmän toisiinsa, kuin että ne muodostaisivat erilliset alueensa (Nam, 2014).

Perinteisen työpäivän käsitys on myös muuttunut. Tavanomaisen pituinen työviikko ja työskentely tavanomaisina kellonaikoina yhdeksästä viiteen ei Mäkelän ja muiden (2017) mukaan ole enää yhtä yleistä kuin aikaisemmin. Teknologia mahdollistaa heidän mukaansa sen, että töitä voidaan tehdä myös perinteisten työaikojen ulkopuolella, eli myös ilta-aikaan ja viikonloppuisin. Lisäksi varsinaista työaikaa saatetaan heidän mukaansa käyttää muuhun kuin itse työn tekemiseen, esimerkiksi sosiaalisen median selaamiseen. Myös Colbert ja muut (2016) mainitsevat työajan mahdollisesta käyttämisestä muuhun kuin itse työhön.

On siis havaittavissa, että työntekijöiden työn ja yksityiselämän välinen rajapinta on hämärtynyt, ja että nämä alueet ovat yhä enemmän kytköksissä toisiinsa teknologian vaikutuksesta (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Field & Chan, 2018; Mäkelä ja muut, 2017). Esimerkiksi jatkuva työsähköpostien tarkistaminen sekä töissä että kotona on yhä useammalle yksilölle muodostunut tapa, jota voi olla vaikeaa muuttaa (Colbert ja muut, 2016). Voidaan ajatella, että työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan hämärtäminen voi myös vaikuttaa työn ja perhe-elämän tasapainoon.

3.2 Työn ja perhe-elämän tasapaino käsitteenä

Useiden ihmisten päivittäinen aika on Mas-Machucan ja muiden (2016) mukaan jaettu työaikaan sekä työn ulkopuolella olevaan aikaan. Näiden kahden alueen vuorovaikutusta on heidän mukaansa tutkittu vuosikymmeniä, ja on puhuttu sekä työn ja yksityiselämän (*work-life*) että työn ja perhe-elämän (*work-family*) kirjallisuudesta. Lisäksi tutkimuksissa on Namin (2014) mukaan käytetty vaihtelevia termejä, kuten *work-life*, *work-family*, *work-home* ja *work-leisure*, ilmaisemaan työn ja sen ulkopuolisen elämän tasapainoa (*the work-nonwork balance*).

Lisäksi kirjallisuudessa on Mas-Machucan ja muiden (2016) mukaan käytetty termejä työn ja yksityiselämän tasapaino (*work-life balance*) ja työn ja perhe-elämän tasapaino (*work-family balance*) keskenään ristikkäin. Niitä on siis ajoittain käytetty samaa merkitsevinä käsitteinä. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita etenkin työn ja perhe-elämän tasapainosta. Yksityiselämästä ajoittain puhuttaessa viitataan sillä erityisesti perhe-elämään, vaikka yksilöiden yksityiselämä voi kattaa myös muita osa-alueita kuin vain perhe-elämän (Fisher ja muut, 2009; Guest, 2002). Työn ja perheen on ajateltu kuitenkin olevan kaksi elämän keskeistä osa-aluetta (Clark, 2000; Frone ja muut, 1992; Greenhaus ja muut, 2003).

Perhe on varsin moniselitteinen käsite, ja eri perhemuotoihin voidaan katsoa kuuluviksi eri henkilöitä. Varmasti myös yksilöt eroavat sen suhteen, keitä he pitävät perheeseensä

kuuluvina. Tutkimuksissa, jotka koskevat työn ja perhe-elämän tasapainoa, ei useinkaan ole määritelty perheen käsitettä. Tämä voi johtua juurikin siitä syystä, että yksilöt laskevat perheeseensä kuuluviksi eri henkilöitä, joten tarkkaa määritelmää voi olla vaikeaa esittää. Tilastokeskuksen (2020) määritelmän mukaan:

Perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia.

Sen sijaan lapsiperhe on Tilastokeskuksen (2020) mukaan perhe, jossa kotona asuu ainakin yksi alle täysi-ikäinen lapsi. Tässä tutkimuksessa keskitytään tähän jälkimmäiseen perheen määritelmään. Lisäksi yksilöillä voi olla eri perheeseen liittyviä velvollisuuksia ja hoivavelvoitteita. Yksilöt voivat esimerkiksi huolehtia ikääntyvistä vanhemmistaan tai lapsenlapsistaan oman työnsä lisäksi (Kauppinen ja muut, n.d.). Perhe-elämään liittyy myös muita tehtäviä ja velvollisuuksia, joita ovat esimerkiksi lastenhoito, piha- ja korjaustyöt, ruoanlaitto, kotityöt sekä ostoksilla käyminen (Carlson & Frone, 2003).

Työn ja perhe-elämän tasapainon käsitettä on myös määritelty eri tavoilla, eikä sille ole olemassa yhtä selkeää määritelmää. Tasapainolla viitataan Clarken ja muiden (2004) mukaan ensinnäkin yleensä tasapainotilaan tai yleisen harmonian tunteen ylläpitämiseen elämässä. Esimerkiksi Clark (2001) on määritellyt työn ja perhe-elämän tasapainon käsitteen, ja hänen mukaansa se tarkoittaa tyytyväisyyttä ja hyvää toimintaa sekä töissä että kotona mahdollisimman pienellä rooliristiriidalla. Hänen mukaansa on todennäköistä, että yksilö voi olla tyytyväinen näissä kummassakin alueessa ja toimia niissä hyvin olematta kuitenkaan täysin ilman rooliristiriitoja.

Yhden määritelmän työn ja perhe-elämän tasapainosta ovat antaneet myös esimerkiksi Greenhaus ja muut (2003). Heidän mukaansa työn ja perhe-elämän tasapaino kuvastaa sitä, missä määrin henkilö osallistuu yhtä paljon ja on yhtä tyytyväinen työ- ja perheroolihinsa. Heidän mukaansa on esimerkiksi vaikeaa kuvitella sellaisen henkilön olevan tasapainossa, joka osallistuisi huomattavasti enemmän tai vähemmän työrooliinsa kuin perherooliinsa. Vastaavasti heidän mukaansa on vaikeaa kuvitella sellaisen henkilön

saavuttaneen työn ja perhe-elämän tasapainon, jos tämä olisi huomattavasti tyytyväisempi johonkin yhteen rooliin kuin toiseen. Heidän mukaansa henkilö, joka suosii toista roolia, on suhteellisen epätasapainoinen. Guest (2002) esittää kuitenkin subjektiivisen määritelmän työn ja yksityiselämän tasapainosta, ja hänen mukaansa se tarkoittaa koettua tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Se, mikä voi tuntua tasapainolta yhdelle henkilölle, ei hänen mukaansa välttämättä tunnu siltä toiselle. Tasapaino vaihtelee siis yksilöittäin. Myös Namin (2014) mukaan työn ja yksityiselämän tasapainossa on kyse yksilön suhteellisesta käsityksestä työn ja yksityiselämän suhteesta.

Carlson ja muut (2009) tarkoittavat työn ja perhe-elämän tasapainolla puolestaan yksilöiden kykyä täyttää velvollisuutensa ja odotuksensa sekä työn että perhe-elämän alueilla. Tässä tutkimuksessa työn ja perhe-elämän tasapainolla nojataan tähän määritelmään. Tutkimuksessa huomioidaan myös muun muassa työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan vaikutus, sillä esimerkiksi ristiriidan vähenemisen on ajateltu vaikuttavan myönteisesti tasapainon kokemukseen.

3.3 Työstä irtautumisen haasteet

Aikaisemmin mainittiin teknologian aikaansaamista vaikutuksista, ja teknologian voi ajatella vaikuttavan myös työn ja perhe-elämän tasapainoon. Teknologian kehitys mahdollistaa, että yksilöiden on yhä helpompaa pysyä yhteydessä työhönsä ollessaan kotona (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Sonnentag, 2001). Sonnentagin (2001) mukaan yksilöt voivat käyttää vapaa-ajan aktiviteeteille omistettua aikaa työhön liittyvien tehtävien suorittamiseen. Myös Butts ja muut (2015) esittävät, että vaikka viestintäteknologian kehitykset ovat tuoneet lisää joustavuutta työntekijöiden elämään, ne ovat myös vaikeuttaneet työstä irtautumista työpaikalta poissa oltaessa. Colbertin ja muiden (2016) mukaan organisaatioissa tulisi miettiä, miten teknologian tietoiseen käyttöön tulisi kannustaa, jotta esimerkiksi palautuminen olisi mahdollista.

Psykologisella irtautumisella työstä saattaa Sonnentagin ja Bayerin (2005) mukaan olla myös vaikutusta yksilöiden työn ja yksityiselämän tasapainoon. Irtautuminen tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että työhön liittyviä tehtäviä ei tarvitse hoitaa. Irtautumiseen sisältyy heidän mukaansa myös irtautuminen työstä psykologisesti, jolloin yksilö ei mieti tai murehdi työhön liittyviä asioita. Heidän mukaansa yksilöillä oli ennen paremmat mahdollisuudet irtautua työstä työpäivän jälkeen, sillä he poistuivat varsinaiselta työpäikalta viettämään vapaa-aikaansa esimerkiksi kotiinsa. Nykyisin työntekijöiden on kuitenkin mahdollista tai jopa pakollista tehdä työhön liittyviä tehtäviä myös kotonaan. Lisäksi, vaikka he eivät suorittaisikaan työhön liittyviä tehtäviä, he saattavat jatkaa työnsä ajattelua tai työhön liittyvien ongelmien murehtimista. Sonnentag ja Bayer (2005) havaitsivat tutkimuksessaan, että psykologinen irtautuminen työstä on tärkeää positiivisen mielialan parantamiseksi ja uupumuksen vähentämiseksi ilta-aikana. Psykologisella irtautumisella työstä on siis havaittavissa olevan positiivisia vaikutuksia yksilöiden hyvinvoinnille. Puolestaan Carlsonin ja Fronen (2003) mukaan yksilöt voivat ajatella tai murehtia työtään (tai perhe-elämäänsä) osallistuessaan perherooliinsa (tai työrooliinsa), mikä voi häiritä heidän kykyään osallistua tämän toisen alueen vaatimiin tehtäviin.

Työstä irtautumista on käsitelty myös etätyöhön liittyen. Hillin ja muiden (1998) mukaan etätyöntekijöiden olisi tärkeää oppia irtautumaan työstä. Tämä voi tapahtua heidän mukaansa rituaaleilla työpäivän alussa ja varsinkin sen lopussa, ja ne toimivat merkkeinä työn alkamisesta ja sen loppumisesta. Heidän mukaansa esimerkiksi työpäivän loppumisen merkkejä voivat olla tietokoneen sammuttaminen tai kotitoimiston oven lukitseminen. Etätyöskentelyssä on siis olemassa erilaisia keinoja irtautua työstä.

3.4 Työn ja perhe-elämän rajojen hallinta

Varhaisimpia näkemyksiä työn ja kodin suhteesta on Lambertin (1990) mukaan se, että nämä alueet ovat itsenäisiä elämän osa-alueita, ja että ne eivät vaikuta toisiinsa. Hänen mukaansa viimeisimmät tutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että jos tällaista

alueiden erottamista tapahtuu, se ei tapahdu luonnollisesti. Työntekijöillä itsellään saat-
taa olla tahto pitää nämä alueet erillään toisistaan.

Eri roolien hallintaan onkin kiinnitetty tutkimuksissa huomiota. Rothbardin ja muiden (2005) mukaan useiden roolien hallinta on haaste sekä yksilöille että organisaatioille. He esittävät, että yksilöt saattavat hallita rajaa työn ja sen ulkopuolisten roolien välillä joko yhdistämällä tai erottamalla työelämän ja sen ulkopuolisen elämän. Voidaan puhua termistä *segmentation*, joka viittaa työn ja sen ulkopuolisten roolien erottamiseen ja termistä *integration*, joka viittaa työn ja sen ulkopuolisten roolien hämärtymiseen. Nämä molemmat keinot ovat heidän mukaansa toteuttamiskelpoisia strategioita työn ja perhe-elämän rajojen hallinnassa. Olson-Buchananin ja Boswellin (2006) mukaan työn ja sen ulkopuolisen alueen rajojen hämärtyessä on tärkeää ymmärtää, yhdistävätkö vai erottavatko ihmiset eri roolinsa.

Useiden tutkijoiden mukaan yksilöt vaihtelevat sen suhteen, missä määrin he haluavat erottaa tai yhdistää eri roolit tai alueet (Ashforth ja muut, 2000; Butts ja muut, 2015; Hyland ja muut, 2005; Nam, 2014). Ashforthin ja muiden (2000) mukaan roolit voidaan sijoittaa jatkumolle, jonka toisessa päässä on roolien täysi erottaminen toisistaan, ja toisessa päässä on roolien täysi yhdistäminen. He kuitenkin huomauttavat, että yksilöt harvoin haluavat täysin erottaa tai yhdistää roolinsa. Vahva yhdistäminen vaikeuttaa heidän mukaansa roolien erottamista psykologisesti ja toisesta roolista irtautumista. Yksilöt voivat heidän mukaansa saavuttaa vahvemman roolien erottamisen toisistaan esimerkiksi luomalla ajallisia ja alueellisia rajoja.

Myös Olson-Buchananin ja Boswellin (2006) mukaan erilaiset rajat, kuten fyysiset, ajalliset tai käyttäytymiseen liittyvät rajat, auttavat jäsentämään ja rajaamaan eri rooleja. Esimerkiksi fyysiset rajat määrittävät Clarkin (2000) mukaan sen, missä johonkin alueeseen kuuluvaa käyttäytymistä tapahtuu. Sen sijaan ajalliset rajat, kuten määrätyt työajat, jatkavat hänen mukaansa työnteon perhevastuiden hoitamisesta.

Puolestaan roolien erottamiseen (*segmentation*) liittyen Ashforth ja muut (2000) esittävät, että siinä roolit voidaan erottaa toisistaan, eli on mahdollista poistua yhdestä roolista kokonaan ja siirtyä toiseen. Tämä rajan ylittäminen kuitenkin vaikeutuu verrattuna roolien yhdistämiseen. Sekä roolien erottamisesta että yhdistämisestä on siis havaittavissa hyötyjä ja haasteita.

Myös muut tutkijat ovat käsitelleet rajoja ja niiden hallintaa. Clark (2000) kehitti teorian nimeltä *work/family border theory*, jonka mukaan ihmiset ylittävät päivittäin rajoja työ- ja perhealueiden välillä. Keskeistä teorialle on hänen mukaansa se, että työ ja perhe-elämä muodostavat erilliset alueensa, jotka voivat vaikuttaa toisiinsa. Teoria selittää hänen mukaansa sitä, miten yksilöt hallitsevat työ- ja perhealueita ja niiden välisiä rajoja saavuttaakseen tasapainon. Hänen mukaansa yksilöillä on mahdollisuus yhdistää tai erottaa näitä alueita päästäkseen tasapainoon, ja ei ole olemassa yhtä suotuisaa yhdistämisen tai erottamisen tilaa.

Monet organisaatiot edistävät Ashforthin ja muiden (2000) mukaan kodin ja työn yhdistämistä tarjotessaan esimerkiksi mahdollisuuksia etätyöhön. Myös Hylandin ja muiden (2005) mukaan eri joustavista työjärjestelyistä etätyö on lähempänä työ- ja kotiroolien yhdistämistä kuin niiden erottamista. Tällöin voi kuitenkin syntyä haasteita roolirajojen luomisessa ja ylläpitämisessä (Ashforth ja muut, 2000). Etätyöntekijöillä onkin havaittu olevan vaikeuksia määrittää rajoja työn ja sen ulkopuolisen ajan välille (Steward, 2000). Etätyöntekijät voivat Raghuramin ja Wiesenfeldin (2004) mukaan kokea heikompaa työn ja sen ulkopuolisten alueiden erottamista toisistaan, sillä luonnollista aika- ja paikkaerottelua ei esiinny, kun he työskentelevät kotona toimiston sijaan. Ilman rajoja, jotka erottavat työn ja sen ulkopuolisen alueen toisistaan, voi heidän mukaansa aiheutua enemmän työn aiheuttamia häiriöitä työn ulkopuoliseen alueeseen ja työn ulkopuolisen alueen aiheuttamia häiriöitä työhön. Puolestaan Powell ja Greenhaus (2010) havaitsivat tutkimuksessaan, että ne yksilöt, jotka erottivat vahvemmin työnsä perhe-elämästään, kokivat vähemmän työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa (*work-to-family conflict*),

mutta myös vähemmän positiivista läikkymistä. Seuraavissa alaluvuissa perehdytään tarkemmin näihin ristiriitoihin sekä työn ja perhe-elämän välisiin positiivisiin suhteisiin.

3.5 Työn ja perhe-elämän vaikutukset toisiinsa

Tutkimuksista on havaittavissa, että työ ja perhe-elämä voivat vaikuttaa toisiinsa kaksisuuntaisesti sekä myönteisellä että kielteisellä tavalla. Työ voi siis vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti perhe-elämään, ja perhe-elämä voi vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti työhön. Seuraavaksi tarkastellaan omissa alaluvuissaan näitä työn ja perhe-elämän positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia toisiinsa, ja joilla voi olla vaikutuksensa myös tasapainoon. Lisäksi keinoja ja strategioita ristiriidan vähentämiseksi ja tasapainon edistämiseksi tarkastellaan.

3.5.1 Ristiriita työn ja perhe-elämän välillä

Yksilöt ovat Guestin (2002) mukaan todennäköisemmin tietoisempia tasapainotilastaan, kun epätasapainotilanne on olemassa. Tällöin työn ja kodin välisten ristiriitojen ja haittojen tutkiminen voi hänen mukaansa olla hyödyksi työn ja yksityiselämän tasapainon tutkimuksessa.

Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on ollut aihealueena erityisen kiinnostuksen kohteena (Allen ja muut, 2000; Byron, 2005; Carlson ja muut, 2000). Tutkimuksissa on usein käytetty termiä *work-family conflict* kuvaamaan työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa, ja termiä *work-life conflict* kuvaamaan laajemmin työn ja yksityiselämän välistä ristiriitaa. Näiden lisäksi on käytetty myös muitakin käsitteitä kuvaamaan kyseisten alueiden välisiä ristiriitoja. Tämän tutkimuksen kannalta työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on erityisesti keskeinen.

Useissa tutkimuksissa viitataan Greenhausin ja Beutellin (1985) työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan määritelmään. He määrittelevät työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan roolien väliseksi ristiriidan muodoksi, jossa työ- ja perhealueiden vaatimukset ovat keskenään yhteensopimattomia. Esimerkiksi työrooliin osallistumista vaikeuttaa heidän mukaansa osallistuminen perherooliin, ja sama pätee myös toisin päin. Vastaavalla tavalla Byronin (2005) mukaan työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on kyseessä silloin, kun työ- ja perheroolien vaatimukset ovat keskenään ristiriidassa. Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita kuvastaa yksilöiden vaikeuksia täyttää useiden roolien samanaikaiset tai kilpailevat vaatimukset, mikä johtaa aika- ja energiavoimavarojen vähenemiseen (Vieira ja muut, 2018).

Greenhaus ja Beutell (1985) ovat tarkastelleet työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan lähteitä, ja heidän mukaansa työn ja perhe-elämän välinen ristiriita esiintyy, kun yhden roolin vaatimukseen käytetty aika, rasitus osallistumisesta yhteen rooliin tai yhden roolin edellyttämä erityinen käyttäytyminen vaikeuttaa toisen roolin vaatimusten täyttämistä. He esittävät työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan muodoiksi aikaperusteisen ristiriidan (*time-based conflict*), rasitusperusteisen ristiriidan (*strain-based conflict*) sekä käyttäytymisperusteisen ristiriidan (*behavior-based conflict*). Netemeyer ja muut (1996) viittaavat rasituksella (*strain*) esimerkiksi ärtyneisyyteen ja ahdistukseen. Näistä kolmesta ristiriidan muodosta tutkimuksissa eniten huomiota ovat saaneet aika- ja rasitusperusteiset ristiriidat (Ford ja muut, 2007).

Fronen ja muiden (1992) mukaan työn ja perhe-elämän välisellä ristiriidalla on kaksi-suuntainen luonne. Heidän mukaansa työ voi haitata perhe-elämää (käytettyjä termejä esimerkiksi *work-to-family conflict* tai *WFC*), ja perhe-elämä voi haitata työtä (käytettyjä termejä esimerkiksi *family-to-work conflict* tai *FWC*). Perhe-elämä haittaa työtä silloin, kun työn velvoitteiden täyttäminen estyy perhe-elämän vaatimusten vuoksi, ja työ haittaa perhe-elämää silloin, kun perhe-elämän velvoitteiden täyttäminen estyy työhön kuuluvien velvollisuuksien takia (Lahelma ja muut, 2005). Allenin ja muiden (2000) mukaan tutkimukset ovat tähän mennessä pääasiassa tutkineet, miten työ haittaa perhe-elämää

tai on ristiriidassa sen kanssa. Lisäksi eri tutkimuksissa on Fronen (2003, s. 149) mukaan johdonmukaisesti todettu, että työn aiheuttamaa haittaa perhe-elämälle esiintyy useammin kuin perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle. Hänen mukaansa näyttää siltä, että työllä on haitallisempi vaikutus perhe-elämälle kuin perhe-elämällä on työlle.

Lisäksi Frone ja muut (1992) ovat havainneet, että näiden kahden työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan muodon (*work-to-family* ja *family-to-work*) välillä on positiivinen keskinäinen suhde. Tämä tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että työhön liittyvien ongelmien ja vastuiden alkaessa häiritä perhe-elämään liittyvien velvoitteiden täyttämistä, nämä täyttämättömät perhevelvoitteet voivat alkaa häiritä päivittäistä toimintaa työssä. Samalla tavalla perhe-elämään liittyvien ongelmien ja vastuiden alkaessa häiritä työhön liittyvien velvoitteiden täyttämistä, nämä täyttämättömät työvelvoitteet voivat alkaa häiritä päivittäistä toimintaa kotona.

Puolestaan Carlson ja muut (2000) ovat huomioineet kolme edellä esitettyä ristiriidan muotoa molemmista suunnista, jolloin syntyy kuusi eri ulottuvuutta. Ulottuvuudet sisältävät aika-, rasitus- ja käyttäytymisperusteiset ristiriidat sekä työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan kaksi suuntaa, eli työn aiheuttaman haitan perhe-elämälle ja perhe-elämän aiheuttaman haitan työlle. Nämä ulottuvuudet ovat havainnollistettuna kuviossa 5. Carlsonin ja muiden (2000) havainnot viittaavat siihen, että nämä kuusi ulottuvuutta liittyvät eri tavoin työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan erilaisiin ennustajiin ja seurauksiin.

Työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan suunta

		Työn aiheuttama haitta perhe-elämälle Perhe-elämän aiheuttama haitta työlle	
Työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan muoto	Aika	Aikaperusteinen työn aiheuttama haitta perhe-elämälle	Aikaperusteinen perhe-elämän aiheuttama haitta työlle
	Rasitus	Rasitusperusteinen työn aiheuttama haitta perhe-elämälle	Rasitusperusteinen perhe-elämän aiheuttama haitta työlle
	Käyttäytyminen	Käyttäytymisperusteinen työn aiheuttama haitta perhe-elämälle	Käyttäytymisperusteinen perhe-elämän aiheuttama haitta työlle

Kuvio 5. Työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan ulottuvuudet (mukaillen Carlson ja muut, 2000).

Useat tutkimukset ovat tunnistaneeet työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan mahdollisia syitä. Edellä käsiteltiin Greenhausin ja Beutellin (1985) esittämiä työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan lähteitä, jotka liittyivät aikaan, rasitukseen ja käyttäytymiseen. Guestin (2002) mukaan esimerkiksi pidemmät työtunnit voivat vaikuttaa epätasapainon kokemukseen. Työtuntien lisäksi perhe-elämään käytetty aika voi olla yhteydessä koettuun ristiriitaan (Gutek ja muut, 1991). Byron (2005) on puolestaan havainnut, että työn aiheuttamalla haitalla perhe-elämälle (*work interference with family* tai *WIF*) ja perhe-elämän aiheuttamalla haitalla työlle (*family interference with work* tai *FIW*) on eri ainutlaatuiset syyt. Hänen mukaansa esimerkiksi ne työntekijät, jotka kokevat enemmän stressiä työssä, kokevat todennäköisemmin työn aiheuttamaa haittaa perhe-elämälle. Sen sijaan ne työntekijät, jotka kokevat stressiä kotona, kokevat todennäköisemmin perhe-elämänsä aiheuttamaa haittaa työlleen. Työhön liittyvät tekijät liittyvät siis enemmän työn aiheuttamaan haittaan perhe-elämälle, ja perhe-elämään liittyvät tekijät liittyvät enemmän perhe-elämän aiheuttamaan haittaan työlle. Lisäksi esimerkiksi useiden huollettavien lasten tai aikuisten on yleisesti uskottu lisäävän työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa (Clark, 2001). Nuorempien lasten vanhempien on myös todettu kokevan enemmän

ristiriitaa verrattuna niihin vanhempiin, joilla on iältään vanhempia lapsia (Pleck ja muut, 1980).

3.5.2 Ristiriidan vähentäminen ja tasapainon edistäminen

Ristiriitaa voidaan pyrkiä vähentämään eri tavoilla, ja siten edistää tasapainoa. Esimerkiksi joustavilla aikatauluilla ja enemmän tukea antavilla työtovereilla ja esimiehillä on havaittu olevan vaikutus vähäisempään työn ja perhe-elämän väliseen ristiriitaan (*WIF* ja *FIW*) (Byron, 2005). Erilaiset työn voimavarat voivat Bakkerin ja muiden (2011) mukaan suojata työn vaatimusten ei-toivotuilta vaikutuksilta, kuten työn ja perhe-elämän väliseltä ristiriidalta. Näihin voimavaroihin kuuluvat heidän mukaansa esimerkiksi esimiehiltä saatu tuki ja työn autonomia, ja työn vaatimukseen kuuluu puolestaan esimerkiksi työn ylikuormitus. Työn ylikuormitus tarkoittaa sitä, missä määrin työntekijän on tehtävä paljon tehtäviä lyhyessä ajassa. Vähäiset työn voimavarat yhdistettyinä suuriin työn vaatimukseen voivat heidän mukaansa edistää työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa. Myös Greenhaus ja muut (2012) ovat havainneet, että tukea antavalla esimiehellä on vaikutuksensa vähäisempään työn aiheuttamaan haittaan perhe-elämälle ja perhe-elämän aiheuttamaan haittaan työlle, mikä puolestaan liittyy vahvoihin tasapainon tuntemuksiin. Työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyvä esimiehen tuki voi myös lisätä työntekijöiden työn ja yksityiselämän tasapainoa (Mas-Machuca ja muut, 2016).

Myös muut tutkijat ovat tutkineet saadun tuen merkitystä työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan sekä tasapainon kannalta. Lapierrin ja Allenin (2006) mukaan perheeltä on hyödyllistä saada sekä henkistä tukea (esimerkiksi huolten kuunteleminen ja kannustuksen tarjoaminen) että konkreettista tukea (esimerkiksi vastuun lieventäminen kotiin tai perhevelvollisuuksiin liittyen). Heidän tutkimuksensa kuitenkin osoitti, että perheenjäseniltä saatu konkreettinen tuki saattaa olla henkistä tukea tehokkaampaa ehkäisemään perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle. Esimiehen tuella havaittiin myös olevan vaikutus vähäisempään työn aiheuttamaan haittaan perhe-elämälle. Puolestaan Ferguson ja muut (2012) ovat havainneet työtovereilta ja puolisolta saadun sosiaalisen tuen

vaikuttavan myönteisesti työn ja perhe-elämän tasapainon kokemukseen. Tuki toimii heidän mukaansa voimavarana, joka auttaa yhteensovittamaan työn ja perhe-elämän vaatimuksia.

Myös erilaiset selviytymisstrategiat (*coping strategies*) voivat Rantasen ja muiden (2011) mukaan olla hyödyksi ristiriidan vähentämisessä sekä paremman tasapainon tavoittelussa. Esimerkiksi Hall (1972) on tunnistanut erilaisia strategioita rooliristiriidasta selviytymiseen, ja hän on luokitellut nämä strategiat kolmeen eri tyyppiin. Ensimmäinen tyyppi sisältää muiden asettamien ulkoisten odotusten muuttamisen siten, että yksilö sopii muiden kanssa näistä odotuksista. Tällaisiin strategioihin ja keinoihin voi kuulua esimerkiksi roolitoimintojen karsiminen, rooliin kuuluvien tehtävien (esimerkiksi siivous ja lastenhoito) jakaminen tai neuvottelu työaikojen muuttamisesta. Toinen tyyppi sisältää oman asenteen ja käsitysten muuttamista rooliodotusten suhteen, eikä itse odotusten muuttamista, ja esimerkki tällaisesta strategiasta on prioriteettien asettaminen roolien sisällä ja välillä. Kolmanteen tyyppiin sisältyy hänen mukaansa tapojen löytäminen täyttää kaikki roolivaatimukset. Tällaisia strategioita ovat esimerkiksi tehokkaampi suunnittelu, aikataulutus ja organisointi sekä työskentely kovemmin. Strategioihin sisältyy yritys tehdä kaikki vaadittava sen sijaan, että ristiriitoja tai vaatimuksia yritettäisiin vähentää, mikä todennäköisesti vie paljon energiaa.

Lisäksi Somech ja Drach-Zahavy (2007) ovat tunnistaneet joitakin keinoja työn ja perhe-elämän välisestä ristiriidasta selviytymiseen. Myös heidän mukaansa yksilöt saattavat hoitaa työn tai perhe-elämän velvollisuuksiaan esimerkiksi valtuuttamalla toiset hoitamaan niistä osan tai järjestämällä työn tai perhe-elämän velvollisuutensa tärkeysjärjestykseen ja hoitamalla vain tärkeysjärjestyksessä korkealla olevat velvollisuudet. Lisäksi hyvät ajanhallintataidot voivat vaikuttaa paitsi vähäisempään työn aiheuttamaan haittaan perhe-elämälle myös vähäisempään perhe-elämän aiheuttamaan haittaan työlle (Byron, 2005). Erityyppisten selviytymisstrategioiden käyttö edustaa tapaa, jolla työntekijät voivat hallita ristiriitaisia vaatimuksiaan, ja ne ovat siksi yhteydessä vähentyneeseen työn ja perhe-elämän väliseen ristiriitaan (Somech & Drach-Zahavy, 2012).

3.5.3 Työn ja perhe-elämän myönteiset vaikutukset toisiinsa

Näkemykset työn ja perhe-elämän välisestä suhteesta ovat vaihdelleet eri aikoina. Lavassani ja Movahedi (2014) ovat tutkineet työtä ja perhe-elämää koskevien teorioiden kehityksiä, ja nykyisin vallalla oleva näkemys alkoi heidän mukaansa 1980-luvun loppupuolella. Heidän mukaansa tämän ajan työn ja perhe-elämän väliset tutkimukset tunnustavat työn ja perhe-elämän välisen suhteen verrattuna aikaisempaan, ja teorioissa käsitellään sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työstä perhe-elämään ja perhe-elämästä työhön korostaen samalla myönteisiä vaikutuksia näiden alueiden välillä. Heidän mukaansa näitä tämän ajan vallitsevia teorioita ovat esimerkiksi *spillover* ja *work enrichment* -nimiset teorit.

Myös Greenhausin ja Powellin (2006) mukaan suuressa osassa työn ja perhe-elämän rajainta koskevissa tutkimuksissa on korostettu ristiriitaa, stressiä ja heikentyntä hyvinvointia, mutta tutkimuksissa on alettu yhä enemmän tutkia työn ja perhe-elämän välisiä myönteisiä suhteita. He ovat itse tarkastelleet työn ja perhe-elämän rikastuttamista (*work-family enrichment*), ja määritelleet sen tarkoittavan sitä, missä määrin kokemukset yhdessä roolissa parantavat toisen roolin elämänlaatua, eli suorituskyyä tai positiivista tunnereaktiota. Työn ja perhe-elämän rikastuttaminen on heidän mukaansa kaksisuuntainen työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan tapaan. *Work-to-family enrichment* tarkoittaa, että työkokemukset parantavat perhe-elämän laatua, ja *family-to-work enrichment* tarkoittaa, että perhekokemukset parantavat työelämän laatua. Fieldin ja Chanin (2018) mukaan mallia on eniten kritisoitu siitä, että se ei huomioi työn ja perhe-elämän välisen suhteen negatiivista puolta. Sitä ei sovi heidän mukaansa unohtaa, sillä yksilöt usein kamppailevat työn ja sen ulkopuolisten vastuiden kanssa.

Tutkimuksissa on käsitelty myönteisiin suhteisiin liittyen myös esimerkiksi läikkymistä (*spillover*), joka voi olla luonteeltaan positiivisen lisäksi myös negatiivista (Byron, 2005; Lambert, 1990). Läikkymistä tapahtuu silloin, kun työn tai kodin vaikutukset leviävät toiselle alueelle (Lambert, 1990). Kuten aikaisemmin mainittiin, Byronin (2005) mukaan ne työntekijät, jotka työskentelevät tukea enemmän antavissa työpaikoissa, tai joilla on

tukea enemmän antavia perheitä, on taipumusta kokea vähemmän työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja. Tällöin kyseessä on positiivinen läikkyminen. Lisäksi esimerkiksi perheestä tai lapsista syntynyt ilo voi siirtyä työhön, ja myös onnistumiset työssä voivat vaikuttaa mielialaan kotona (Kauppinen ja muut, n.d.). Negatiivinen läikkyminen on Byronin (2005) mukaan kyseessä esimerkiksi silloin, kun rasitus tai stressi yhdellä alueella tulee esille toisella alueella. Tämän teorian mukaan työ ja perhe-elämä vaikuttavat selkeästi toisiinsa (Clark, 2000).

Näissä äskeisissä alaluvuissa käsiteltiin työn ja perhe-elämän kielteisiä ja myönteisiä vaikutuksia toisiinsa. Carlsonin ja muiden (2013) mukaan työn ja perhe-elämän välinen ristiriita ja rikastuttaminen ovat tärkeitä tekijöitä, jotka muokkaavat yksilöiden kokemuksia työn ja perhe-elämän tasapainosta. Heidän mukaansa työn ja perhe-elämän tasapainossa tunnistetaan, että työ- ja perhealueisiin osallistumisesta seuraa sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Työn ja perhe-elämän tasapaino syntyykin heidän mukaansa osittain työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan ja rikastuttamisen kokemuksista.

3.6 Seurauksia tasapainosta ja ristiriidasta

Työn ja perhe-elämän tasapainosta voi seurata useita myönteisiä seurauksia. Greenhaus ja muut (2003) esittävät, että työn ja perhe-elämän tasapainon on ajateltu edistävän hyvinvointia ja liittyvän esimerkiksi elämänlaatuun. Tämä tasapaino voi Carlsonin ja muiden (2009) mukaan vaikuttaa myönteisesti myös erilaisiin työhön ja perhe-elämään liittyviin seurauksiin. Sillä voi olla heidän mukaansa vaikutuksensa esimerkiksi työ- ja perhetyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen sekä perheen toimintaan ja suorituskykyyn.

Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita saattaa sen sijaan aiheuttaa haitallisia seurauksia yksilöille. Aikaisemmin käsiteltiin työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan kaksisuuntaista luonnetta; työ voi haitata perhe-elämää ja perhe-elämä voi haitata työtä. Allen ja muut (2000) ovat tarkastelleet työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan yhden suunnan

aiheuttamia seurauksia. Heidän käsittelemänsä seuraukset koskevat työn aiheuttamaa haittaa perhe-elämälle. Seuraukset voidaan heidän mukaansa järjestää kolmeen eri kategoriaan:

- työhön liittyvät seuraukset
- muut kuin työhön liittyvät seuraukset ja
- stressiin liittyvät seuraukset

Nämä seuraukset kuvaavat heidän mukaansa niitä laajoja ja vakavia vaikutuksia, joita työn ja perhe-elämän välisestä ristiriidasta voi aiheutua.

Työhön liittyvistä seurauksista työtyytyväisyyteen on kiinnitetty eniten huomiota (Allen ja muut, 2000). Suurin osa tutkimuksista on havainnut, että työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan kasvaessa työtyytyväisyys laskee. Jotkin tutkimukset ovat Allenin ja muiden (2000) mukaan havainneet työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan vaikuttavan myös organisaatioon sitoutumiseen ja suorituskyykyyn töissä. Lisäksi sillä on heidän mukaansa havaittu olevan vaikutuksia lähtöaikomuksiin. Työntekijät saattavat voimakasta työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa kokiessaan haluta vaihtaa sellaiseen organisaatioon, joka tukee työn ja yksityiselämän tasapainoa.

Muihin kuin työhön liittyviin seurauksiin kuuluu Allenin ja muiden (2000) mukaan esimerkiksi tyytyväisyys elämään (*life satisfaction*), ja yleensä mitä voimakkaampaa työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa yksilö kokee, sitä vähäisempää tämä tyytyväisyys on. Varsinkin tuoreemmat tutkimukset ovat havainneet tämänkaltaisia tuloksia. Tämä saattaa heidän mukaansa kuvastaa työntekijöiden voimakkaampaa halua työn ja perhe-elämän tasapainoon. Työntekijöiden odottaessa tällaista tasapainoa he saattavat kokea enemmän tyytymättömyyttä elämäänsä, kun tunne tasapainosta häiriintyy.

Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita vaikuttaa myös Kossekin ja Ozekin (1998) mukaan työtyytyväisyyteen ja tyytyväisyyteen elämään niitä heikentävästi. Heidän mukaansa sekä työn aiheuttama haitta perhe-elämälle että perhe-elämän aiheuttama haitta työlle

heikentävät näitä molempia tyytyväisyyden muotoja. Heidän tutkimuksensa kuitenkin osoitti, että tällä ensimmäisellä ristiriidan muodolla on kielteisempi vaikutus työtyytyväisyyteen ja tyytyväisyyteen elämään kuin tällä jälkimmäisellä ristiriidan muodolla.

Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on yhdistetty myös moniin eri *stressiin liittyviin seurauksiin*. Allenin ja muiden (2000) mukaan yksi huolestuttavimmista työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan seurauksista on masennus. Lisäksi työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on yhteydessä esimerkiksi työuupumukseen ja työhön liittyvään stressiin. Tämä kuvastaa heidän mukaansa sitä, miten työn vaatimusten aiheuttamat haitat perhe-elämälle aiheuttavat paineita työhön liittyvällä alueella.

Amstad ja muut (2011) huomioivat puolestaan työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan molemmat suunnat, ja he tarkastelivat kolmea eri mahdollisten seurausten kategoriaa. Nämä seuraukset koskevat työhön liittyviä, perhe-elämään liittyviä ja jollekin tietylle alueelle määrittelemättömiä seurauksia (esimerkiksi tyytyväisyys elämään ja masennus). He havaitsivat, että molemmat ristiriidan suunnat liittyivät kaikkiin kolmeen näistä seurauksista. Lisäksi molemmilla ristiriidan suunnilla oli vahvempi yhteys sen alueen seurauksiin, josta ristiriita on lähtöisin kuin toisen alueen seurauksiin. Työn aiheuttama haitta perhe-elämälle liittyi siis voimakkaammin työhön liittyviin seurauksiin, ja perhe-elämän aiheuttama haitta työlle liittyi voimakkaammin perhe-elämään liittyviin seurauksiin. Nämä molemmat ristiriidan suunnat ovat silti yhteydessä sekä työhön että perhe-elämään liittyviin seurauksiin, mutta yhteydet ovat vahvempia sen alueen seurauksiin, josta ristiriita on lähtöisin kuin toisen alueen seurauksiin.

Tutkimusten perusteella on siis havaittavissa, että työn ja perhe-elämän välisestä ristiriidasta voi seurata useita kielteisiä seurauksia, jotka koskevat esimerkiksi työtä ja perhe-elämää. Työn ja perhe-elämän tasapaino voi puolestaan vaikuttaa myönteisesti esimerkiksi yksilöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen.

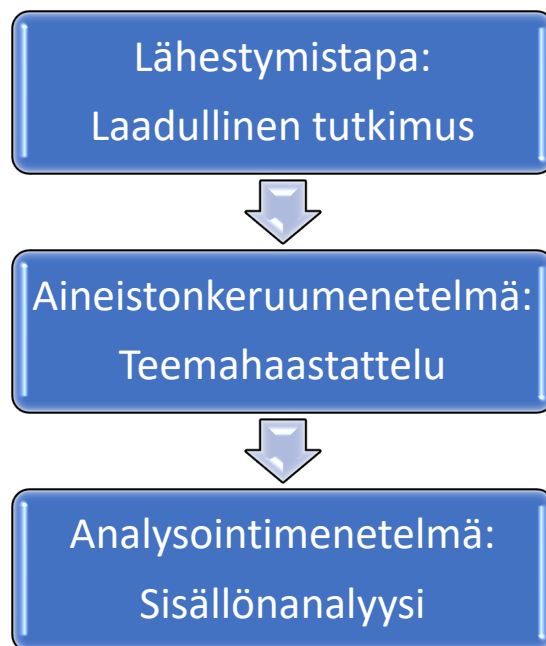
3.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen etätyössä

Edellisten lukujen perusteella voidaan yhteenvetona todeta, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen etätyössä voi muodostua haasteeksi. Toisaalta etätyö voi auttaa työntekijöitä yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää, sillä esimerkiksi työmatkoihin ei kulu aikaa. Tämä ylimääräinen aika voidaan käyttää esimerkiksi perhe-elämään liittyvien velvollisuuksien hoitamiseen. Jos etätyöntekijät eivät kykene yhteensovittamaan työn ja perhe-elämän velvollisuuksiaan niin, että ne tulevat kunnolla täytetyiksi, heidän tasapainon kokemuksensa voi heikentyä koetun ristiriidan seurauksena. Työn ja perhe-elämän tasapainolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kykyä täyttää sekä työhön että perhe-elämään liittyvät velvollisuudet ja odotukset.

Etätyössä voi syntyä työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja, sillä nämä alueet sijaitsevat samassa paikassa, eli työntekijän kotona. Tässä tutkimuksessa mainittiinkin aikaisemmin työn ja perhe-elämän välisen rajapinnan hämärtymisestä. Ristiriitojen vähentäminen tai ehkäiseminen voi puolestaan edistää tasapainon kokemusta. Työntekijöillä voi olla käytössään erilaisia keinoja tai strategioita, joilla he pyrkivät yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää ja tavoittelemaan tasapainoa. Myös perheeltä tai työympäristöstä saadulla tuella voi olla vaikutuksensa ristiriitojen vähenemiseen ja tasapainon kohentumiseen, eli sen avulla työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi helpottua.

4 Tutkimuksen metodologia

Tämä tutkimuksen neljäs luku koskee sen metodologiaa. Luvussa esitellään tutkimuksessa hyödynnettyä lähestymistapaa sekä aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä. Lisäksi siinä käsitellään tutkimusprosessin eri vaiheita tarkasti, jotta lukijalle välittyy selkeä kuva tutkimuksen toteuttamisesta. Tutkimuksen metodologia on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Tutkimuksen metodologia.

4.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Toinen tutkimuksissa usein käytetty lähestymistapa on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Erikssonin ja Kovalaisen (2008, s. 4–5) mukaan näitä kahta tutkimusta, eli laadullista ja määrällistä, on helpompi vertailla kuin yksiselitteisesti määritellä. Heidän mukaansa laadulliseen lähestymistapaan kuuluu läheisesti tulkinta ja ymmärtäminen, ja määrälliseen lähestymistapaan kuuluu muun muassa hypoteesien testaaminen ja tilastollinen analyysi. Lisäksi määrällisessä tutkimuksessa käsitellään Hirsjärven ja muiden (2007, s. 132–133) mukaan

numeroita, kun taas laadullinen tutkimus käsittelee merkityksiä. Kuitenkin laadullista ja määrällistä tutkimusta voidaan heidän mukaansa käyttää toisiaan täydentävinä lähestymistapoina. Tällöin on Metsämuurosen (2006, s. 134) mukaan kannattavaa valita toinen tutkimusotteista pääasialliseksi tutkimusotteeksi, sillä ne ovat luonteeltaan varsin erilaisia.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin pelkästään laadullista lähestymistapaa muutamista eri syistä. Nämä syyt liittyvät edellä mainittuihin laadullista tutkimusta kuvaaviin piirteisiin, kuten tulkintaan ja ymmärtämiseen. Lisäksi laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu, että siinä kuvataan todellista elämää ja tavoitellaan tosiasioiden löytämistä tai paljastamista (Hirsjärvi ja muut, 2007, s. 157). Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään yksilöiden henkilökohtaisia kokemuksia etätyöhön sekä työn ja perhe-elämän tasapainoon liittyen, joten laadullisen lähestymistavan käyttö sopi siihen hyvin. Jos tutkimus olisi sen sijaan toteutettu määrällisenä tutkimuksena, tutkittavaa ilmiötä olisi todennäköisesti ollut vaikeampaa ymmärtää. Siksi laadullisen lähestymistavan käyttö sopi tutkimukseen ja sen tarkoitukseen nähden parhaiten.

4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluja käyttäen. Haastattelu valittiin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi sen ominaisuuksien perusteella. Haastattelujen avulla on mahdollista kerätä tietoa ihmisten kokemuksista heidän omasta näkökulmastaan (Eriksson & Kovalainen, 2008, s. 81). Se, että haastateltavat pääsevät haastatteluissa itse kertomaan omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan, on tärkeää tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Haastattelutilanteessa tutkija ja haastateltava ovat myös kielellisessä vuorovaikutuksessa keskenään (Hirsjärvi & Hurme, 2009, s. 34), joten siinä on mahdollista keskustella asioista syvällisemmin. Lisäksi haastateltaviksi voidaan valikoida henkilöitä, jotka omaavat kokemusta tai tietoa tutkittavaan ilmiöön liittyen (Tuomi & Sarajärvi, 2004, s. 76).

Eri haastattelutyypeistä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Koskisen ja muiden (2005, s. 104) mukaan teemahaastattelussa haastateltava voi vastata omin sanoin haastattelijan tälle esittämiin kysymyksiin. Tämä eroaa strukturoidusta haastattelusta, jossa heidän mukaansa tutkijan laatimiin kysymyksiin on tyypillisesti olemassa valmiit vastausvaihtoehdot. Haastattelujen hyvä puoli Hirsjärven ja muiden (2007, s. 200) mukaan onkin se, että haastateltavat voivat odotettua laajemmin kertoa itsestään ja tutkittavasta aiheesta. Lisäksi haastattelujen etuihin kuuluu heidän mukaansa se, että haastateltavilta voidaan pyytää perusteluja heidän esittämiinsä mielialpiteisiin, ja myös lisäkysymysten esittäminen on mahdollista. Teemahaastattelussa haastateltava voi mahdollisesti myös itse antaa ehdotuksia uusista kysymyksistä (Koskinen ja muut, 2005, s. 104).

Haastattelumenetelmän käyttöön liittyy Hirsjärven ja muiden (2007, s. 201) mukaan joidakin haittoja tai ongelmia. Yksi näistä haitoista on heidän mukaansa se, että haastattelujen suorittamiseen menee paljon aikaa. Haastattelut vaativat heidän mukaansa paitsi perusteellista suunnittelua myös valmistautumista haastattelijan rooliin. Myös Hirsjärven ja Hurmeen (2009, s. 35) mukaan haastateltavien etsimiseen, haastatteluista sopimiseen ja niiden toteuttamiseen joudutaan käyttämään paljon aikaa. Haastatteluaineiston puhtaaksi kirjoittaminen on myös aikaa vievää. Lisäksi haastatteluun voi heidän mukaansa sisältyä virheitä, jotka voivat johtua haastattelijasta tai haastateltavasta. Tässä tutkimuksessa näihin ongelmiin varauduttiin siten, että haastattelun eri vaiheisiin varattiin tarpeeksi aikaa. Lisäksi haastattelun kysymysrunkoa ja haastattelun järjestämistä testattiin etukäteen ennen varsinaisia haastatteluja, jotta niiden suhteen oltiin varmempia.

Tutkimuksen haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, eli haastattelutilanteessa olivat paikalla vain tutkija ja haastateltava. Tähän on muutamia syitä. Haastateltavat saattavat Koskisen ja muiden (2005, s. 126) mukaan ollessa kahden kesken tutkijan kanssa avautua enemmän, kuin mitä he tekisivät ryhmässä ollessaan. Heidän mukaansa jotkin aiheet saattavat olla sellaisia, joista puhutaan mieluiten kahden kesken kuin muiden kanssa ryhmässä. Yksilöhaastattelut valittiin myös sen takia, että tutkijan ollessa kahden

kesken haastateltavan kanssa haastateltava ja hänen kokemuksensa saavat täyden huomion, eikä hän ole vaarassa jäädä muiden haastateltavien varjoon.

Haastatteluissa hyödynnetty kysymysrunko koostui useista kysymyksistä, jotka perustuivat tutkimuksessa käsiteltyyn teoriaan. Haastattelurungon alussa oli myös muutamia henkilön perustietoja koskevia kysymyksiä, joiden jälkeen esitettiin itse tutkimuksen aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Haastattelukysymykset voivat Erikssonin ja Kovalaisen (2008, s. 83–84) mukaan vaihdella hyvin avoimien ja suljettujen kysymysten välillä. Avoimia kysymyksiä käytettäessä haastateltava saa heidän mukaansa enemmän valtaa sen suhteen, mitä haastattelussa puhutaan. Lisäksi avointen kysymysten avulla on mahdollista saada yksityiskohtaisempia vastauksia. Tämän tutkimuksen haastattelukysymykset koostuivat avoimista kysymyksistä juuri tästä syystä. Kuitenkin perustietoja koskevat kysymykset olivat luokiteltavissa suljetuiksi kysymyksiksi, ja ne koskivat esimerkiksi haastateltavan ikää ja sukupuolta.

4.3 Tutkimusprosessi

Tutkimuksen tekeminen aloitettiin lokakuun alussa vuonna 2020, jolloin ensin perehdyttiin tutkimuksen aihepiirejä koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Teoriaosan kirjoittamisen jälkeen laadittiin kysymysrunko haastattelujen suorittamista varten, ja haastateltavia alettiin etsiä joulukuun lopussa. Tässä hyödynnettiin tutkijan sen hetkistä työpaikkaa, ja haastattelua koskeva ilmoitus julkaistiin esimerkiksi kyseisen työpaikan Teams-kanavassa. Tutkimuksen kohderyhmäksi tavoiteltiin henkilöitä, jotka työskentelivät ainakin sillä hetkellä kokonaan tai pääosin etänä. Lisäksi samassa taloudessa tuli asua yksi tai useampia lapsia. Haastatteluihin osallistui yhdeksän henkilöä, jotka tekivät tietotyötä.

Jokainen haastatteluista suoritettiin tammikuun aikana. Ennen haastatteluja tutkimukseen osallistuneille henkilöille lähetettiin haastattelukysymykset sähköpostitse, jotta he pystyivät tutustumaan niihin etukäteen. Haastattelurunko on esitetty tämän

tutkimuksen liitteenä. Haastattelut järjestettiin etänä Zoom-työkalun välityksellä, mutta yksi haastatteluista järjestettiin puhelinhaastatteluna teknisten haasteiden vuoksi. Haastattelujen alussa haastateltaville kerrottiin vielä uudelleen tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, että heidän henkilöllisyytensä ei tulisi missään tutkimuksen vaiheessa esille.

Haastattelut kestivät noin 45 minuutista puoleentoista tuntiin, mutta keskimäärin ne kestivät yhden tunnin. Haastattelut nauhoitettiin tutkijan puhelimessa olevalla nauhurilla ja Zoomin avulla. Haastattelu noudatti etukäteen laadittua kysymysrunkoa, mutta haastateltaville esitettiin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, tai heitä pyydettiin perustelemaan tai kertomaan tarkemmin jostakin heidän mainitsemastaan asiasta. Haastattelujen lopussa haastateltaville annettiin vielä mahdollisuus kertoa muista asioista, jotka he kokivat tärkeiksi tutkimusta ajatellen. Heille luvattiin myös sähköpostitse lähettää valmis tutkimus heti sen valmistuttua.

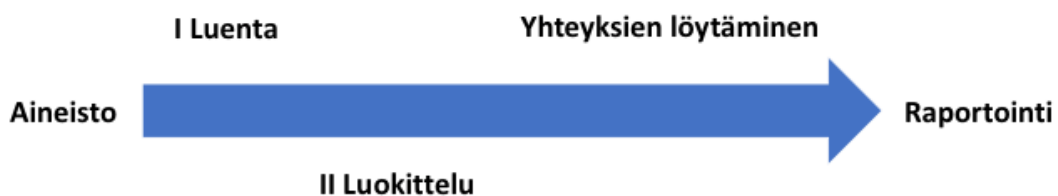
Haastatteluja alettiin litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi tietokoneelle ennen kaikkien haastattelujen suorittamista loppuun. Jokainen haastatteluista litteroitiin sanatarkasti. Kun kaikki haastattelut oli kirjoitettu puhtaaksi, aineistoa alettiin kunnolla analysoida. Tutkimuksen analysointivaihetta käsitellään yksityiskohtaisemmin seuraavassa alaluvussa. Analysointivaiheen jälkeen kirjoitettiin tutkimuksen tuloksia koskeva luku, ja sen jälkeen tutkimuksen johtopäätökset. Lopuksi tutkimuksen ulkoasua vielä viimeisteltiin ja tehtiin viimeiset muokkaukset tekstiin. Tutkimus saatiin valmiiksi huhtikuussa 2021.

4.4 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen. Sillä tavoitellaan tiivistettyä ja yleistä kuvausta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2004, s. 105). Ensin litteroitu haastatteleaineisto luettiin useaan kertaan läpi, ja tutustuttiin sen sisältöön tarkemmin. Tämän jälkeen aineistosta korostettiin asioita, jotka olivat tutkimusongelman kannalta oleellisia. Tämän ansiosta aineisto pienentyi hieman, ja siitä pystyttiin paremmin hahmottamaan sen sisältö ja piirteet.

Tämän jälkeen aineistoon hyödynnettiin teemoittelua. Hirsjärven ja Hurmeen (2009, s. 173) mukaan teemoittelussa aineistosta etsitään usealle haastateltavalle yhteisiä piirteitä. Heidän mukaansa teemat voivat olla peräisin teemahaastattelun teemoista, mutta myös useita muita teemoja voi nousta esille. Aineistosta voidaan Hirsjärven ja Hurmeen (2009, s. 176) mukaan myös etsiä poikkeavia tapauksia, sillä ne ovat analyysin kannalta hyödyllisiä. Tässäkin tutkimuksessa aineistosta pyrittiin tunnistamaan säännönmukaisuuksien lisäksi muista poikkeavia tapauksia.

Eri teemojen alle sijoitettiin niihin sopivia haastateltavien antamia vastauksia. Aineistosta saatiin tämän ansiosta entistä selkeämpi kuva, ja siitä tehtävien tulkintojen tekeminen helpottui. Tämän jälkeen eri haastateltavien vastauksia vertailtiin toisiinsa ja etsittiin yhteyksiä niiden välillä. Lisäksi haastatteluaineistosta valittiin tutkimuksen tuloksia käsittelevään osioon siihen sopivia haastattelukatkelmia, joiden tarkoituksena on kuvata aineistosta tehtyjä havaintoja. Tehtyä analyysia havainnollistaa hyvin Hirsjärven ja Hurmeen (2009, s. 144) esittämä jatkumo haastatteluaineiston analyysin vaiheista, ja se on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7. Haastatteluaineiston analyysin vaiheet (Hirsjärvi & Hurme, 2009, s. 144).

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitetään tehdyn tutkimuksen tulokset. Ensin luvussa esitellään tutkimukseen osallistuneita henkilöitä ja heidän taustatietojaan. Tämän jälkeen luvussa esitellään tehtyjä havaintoja ja yhteenvetoja aineistosta, minkä lisäksi siinä esitetään joitakin suoria otteita haastatteluista. Haastattelukatkelmat on esitetty aineistosta tehtyjen päätelmien yhteydessä. Jos katkelmaa on leikattu, se on merkitty käyttämällä kahta ajatusviivaa hakasulkeiden sisällä, eli merkkiä [– –]. Tutkimuksen tulokset esitellään eri otsikoiden ja teemojen alla, jotka nousivat suoritetuissa haastatteluissa esille.

5.1 Tutkimukseen osallistuneet henkilöt

Haastateltavien joukko koostui yhdeksästä henkilöstä, joista seitsemän oli naisia ja kaksi miehiä. Iältään osallistujat olivat 32–47 vuotiaita. Osallistujilla oli erilaisia työnimikkeitä, ja heidän työtehtävänsä vaihtelivat melko paljon toisistaan. Jokainen haastateltavista käytti kuitenkin tietokonetta työssään, ja he olivat luokiteltavissa tietotyöntekijöiksi. Lisäksi heillä jokaisella oli yhdestä kolmeen lasta, jotka olivat iältään 1–18 vuotiaita. Lasten huoltajuus jakautui pääosin tasaisesti kummankin vanhemman kesken, mutta poikkeuksiakin oli. Muutamassa perheessä perheen äiti otti suuremman vastuun lastenhoidosta ja muista perhevelvoitteista. Siviilisäädyltään suurin osa osallistujista oli naimisissa. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden joukossa oli yksi eronnut ja yksi naimaton henkilö. Siviilisäädyltään naimaton henkilö asui kuitenkin avopuolisonsa kanssa samassa taloudessa. Jokaisella osallistujalla oli myös aikaisempaa kokemusta etätyöstä ennen pandemiaa, joten etätyön tekeminen ei ollut kenellekään täysin uusi asia. Lisäksi jokainen heistä työskenteli haastattelujen suorittamisen hetkellä joko kokonaan tai pääosin etänä. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ja joitakin heidän taustatietojaan on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ja heidän taustatietonsa.

Haastattel-tava	Ikä	Sukupuoli	Lasten lukumäärä ja iät	Siviilisäät
A	32	Nainen	2 lasta (1v & 6v)	Naimisissa
B	39	Mies	2 lasta (5v & 9v)	Eronnut
C	34	Nainen	1 lapsi (3v)	Naimisissa
D	37	Mies	2 lasta (1v & 3v)	Naimisissa
E	37	Nainen	2 lasta (6v & 9v)	Naimisissa
F	46	Nainen	2 lasta (12v & 15v)	Naimisissa
G	47	Nainen	3 lasta (11v, 16v & 18v)	Naimisissa
H	43	Nainen	2 lasta (10v & 13v)	Naimisissa
I	39	Nainen	1 lapsi (3v)	Naimaton, avoliitossa

5.2 Työn ja perhe-elämän tasapainon kokemukset

Tutkimuksessa tutkittiin etätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia koetusta työn ja perhe-elämän tasapainosta. Lisäksi siinä tutkittiin heidän kokemuksiaan siitä, kuinka hyvin he kykenivät täyttämään työn ja perhe-elämän velvollisuudet etätyössä. Seuraavaksi tarkastellaan haastateltavien kokemuksia näistä asioista.

5.2.1 Koettu tasapaino alueiden välillä

Haastateltavat kokivat työn ja perhe-elämän tasapainonsa haastattelujen suorittamisen hetkellä kohtuullisen hyväksi. Kevään 2020 pahimman pandemiatilanteen jälkeen tilanne tuntuu helpommalta, ja etätyötilanteessa on oppinut ja tottunut toimimaan. Samanlaisia kohtuullisen hyviä tasapainon tuntemuksia oli sekä miehillä että naisilla, joten sukupuolten väliltä ei löytynyt eroja. Myöskään esimerkiksi lasten lukumäärä tai ikä eivät vaikuttaneet osallistujien tasapainon kokemuksiin kyseisellä hetkellä. Lisäksi haastattelu-hetkellä kenenkään haastateltavan lapset eivät esimerkiksi olleet etäkoulussa.

Haastateltava E: No kyllä tällä hetkellä sanoisin, et ihan semmonen oookoo ihan hyvä tilanne. Ja ehkä tässä niinku tavallaan tän vuoden mittaan tässä niinkun vähän kouliintunut tietyllä tavalla tähän, ja kevät nyt siinä mielessä oli siinä mielessä poikkeuksellinenkin, että tota sit ku oli nää, koulu oli kiinni ja muuta, ja kaikki oltiin kotona ni, mutta tota, että tällä hetkellä niin ihan tosi sillee hyvä balanssi, et ei mitään valittamista.

Haastateltava A: [– –] no mun mielestä tällä hetkellä ne on ihan hyvin tasapainossa, et vähän on, tää on tää on ollu aika pitkä tie, et on päästy tähän pisteeseen. Et on pitäny mieltii just, et miten miten ne saa lähinnä pidetty silleen erillään toisistaan ja sillee, et ne ei hirveesti häiritsis toinen toistaan, vaikka semmonen ihan ihan täysin erillä olohan ei oo mitenkäpäin mahdollista, mutta mutta kaikenlaisille. Mun mielestä ne on tällä hetkellä on siis hyvä tasapainossa.

Sen sijaan kevään 2020 aikana, jolloin pandemia alkoi levitä myös Suomessa, osa haastateltavista koki työn ja perhe-elämän tasapainonsa heikommaksi. Osa haastateltavista yritti selviytyä kaoottiselta tuntuneesta tilanteesta, ja nämä tuntemukset koskivat etenkin pienten lasten vanhempia.

Haastateltava B: Se on nyt ihan hyvä. Se oli keväällä ihan hirveetä. Se niinku sillo siinä oli, vaikutti meinaan se, että niinku jos mieltii, no mieltii omas tilanteessa, mulla oli niinku kaks pientä lasta kotona, joista toisen koulut pitäis onnistua, ja sit ku ne koulut oli vielä vähä sillä tavalla. Et opettajalla on totta kai monta op-pilasta, et se oli enemmän semmosta tossa on tehtävät, tehkää. [– –]

5.2.2 Kyky täyttää velvollisuudet etätyössä

Haastateltavilla oli eri velvollisuuksia työn ja perhe-elämän alueilla. Työhön liittyvät velvollisuudet erosivat haastateltavien kesken melko paljon, sillä he työskentelivät erilaisissa tehtävissä. Lisäksi muutamalla haastateltavalla työ oli ennen pandemiaa sellaista, johon sisältyi esimerkiksi matkustamista ja asiakkaiden tapaamista. Haastateltavien perhe-elämään liittyviin velvollisuuksiin kuului puolestaan laajasti erilaisia kotiin ja perheeseen liittyviä vastuuta, kuten kodinhoitoa, ruoanlaittoa, lastenhoitoa sekä lasten viemistä päiväkotiin, kouluun tai harrastuksiin.

Työvelvoitteiden täyttäminen

Haastateltavat kokivat, että he kykenivät etätyössä täyttämään työvelvoitteensa hyvin. Moni haastateltavista koki pystyvänsä työskentelemään paremmin etänä kuin varsinaisella työpaikalla. Etänä työskenneltäessä pystyttiin paremmin keskittymään työhön ja saamaan enemmän aikaiseksi, sillä ympäristöstä ei tule jatkuvasti keskeytyksiä. Etätyössä työn tekemisen koettiin siis olevan tehokkaampaa. Lisäksi osa haastateltavista oli etätyössä huomannut, että iso osa työstä onkin mahdollista suorittaa myös etänä. Töitä pystyttiin myös tarvittaessa jatkamaan vielä sen jälkeen, kun lapsi oli esimerkiksi haettu päiväkodista kotiin, ja se koettiin positiivisena ja joustavuutta tuovana asiana. Pääosin etätyön koettiin auttavan työvelvoitteiden täyttämisessä, mutta pelkästään etätyötä ei haluttaisi tehdä.

Haastateltava B: [– –] No itse asiassa aika pitkälti varmaa niinku, mä saan tosi paljon enemmän aikaseks monesti. Työs on semmosia asioita, mitkä pitää niinku tehdä, pitää olla itsenäisesti toteutettava asia, joka tarttee keskittymistä, ni sen kaltaset asiat mä pyrin tekemään etätyössä. Mä teen ne huomattavasti nopeemmin ja tehokkaammin. [– –]

Haastateltava E: No kyl mä sanoisin niinku, että tietyllä tavalla ehkä jopa niinku auttanut sitä, että jos siinä mielessä miettii, että niinku kuinka paljon niinku tavallaan, et avannu ehkä sitä silmiä, et hei näinkin paljon pystyy tekee etänä ja moni asia on niinku ehkä helpompaakin jopa täysin etänä. [– –]

Haastateltava C: [– –] Et täs mä pystyn hoitamaan ne mun kaikki työt sen päivän aikana siihen, et vaik mä meen hakee sen lapsen välil kotiin, mä voin silti niit viel

jatkaa ja lopetella sit niinku siit pikkuhiljaa. Se on ehottomasti se joustavuus, just niinku joustavuus on se sana, et se on ehkä se paras. [– –]

Osa koki myös, että varsinaisella työpaikalla työn suorittaminen voisi olla tehokkaampaa kuin kotiympäristössä. Kotona voi olla esimerkiksi vaikeampaa keskittyä työntekoon kuin työpaikalla. Lisäksi joidenkin haastateltavien työn suorittaminen on voinut vaikeutua esimerkiksi sen vuoksi, että ihmisiä ei ole päässyt tapaamaan normaaliin tapaan pandemian vuoksi, tai että palaverieja ei ole voitu järjestää kasvotusten.

Haastateltava I: Että työpaikalla niinku oikeesti olis parempi niinku, sais oikeesti enemmän niinku, pystyis olemaan varmasti tehokkaampi. Tää kotona helpommin ajatukset lähtee kaikkiin muihin juttuihin niistä työasioista. [– –]

Haastateltava C: [– –] Eikä se oo sama, et mä oon niinku puolen tunnin Teams versus se, että mä oon päivän siellä konttorissa, käyn niiden ihmisten kanssa lounaalla. Ni ei se luo silti sitä samaa suhdetta. Et kyl se niinku tää pandemia on sil tavalla vaikeuttanut sitä ja tuntuu, et ei pysty niinku ihan täydellisesti täyttää sitä työvelvoitetta niinku tommosen osalta. [– –]

Haastateltava H: [– –] mutta myös välillä kaipais semmosta ajatusten vaihtoa niinku ihan kasvotusten, että välillä tuntus, et se työ olis ehkä tehokkaampaa, jos oltais niinku vaikka lyhyessä palaverissa kasvotusten, ku sitte Teamsin kautta tehdään töitä. [– –]

Myös yksinäisyyden tuntemukset nousivat monessa haastattelussa esille, ja monet kaipaivat ihmisten kanssa olemista. Töiden tekeminen kotona voi tuntua puurtamiselta ja raskaalta varsinkin silloin, kun etätyötä on joutunut tekemään jo pitkään. Vuorovaikutus ihmisten kanssa on siis vähentynyt etätyössä, mikä tuntui monesta ikävältä. Kommunikointi on voinut heikentyä myös työn suhteen, ja ihmisiä voi olla esimerkiksi vaikeampaa saada kiinni. Tämä voi puolestaan heikentää tai hidastaa omien työtehtävien täyttämistä.

Haastateltava I: Nii se on, se tuntuu välillä semmoselta puurtamiselta. Että kaipais vähän niinku sitä muutakin siihen työpäivään, vähän sitä liikkumista ja sitä lounashetkeä niinku työkavereiden kanssa ja sosiaalista ja kaikkee semmosta muuta.

Haastateltava H: [– –] Sitte mitä huonoja siinä on niin, ei nää niinku fyysisesti ihmisiä, että kaipaa niitä työkavereita ja sitä kahvipöytäkeskustelua ja semmosta vapaata keskustelua siinä käytävällä [– –]

Haastateltava I: [– –] Ja sekin just, ku ei niinku pysty nii helposti kysymään asioista ni tuntuu, että vie enemmän aikaa niinku, jos on joku vaikeempi tai joku ongelma, mikä pitää ratkaista, ni tuntuu, että se on niinku, ne on aina vaikeempia hoitaa, ku pitää kommunikoida niinku ton niinku koneen välityksellä. Ja sitte Teamsissäkin ei aina kaikki huomaa niinku heti niitä viestejä, että joskus joutuu odottelemaan tai niinku, se on vähän semmosta, turhauttaa.

Perhevelvoitteiden täyttäminen

Etätyön koettiin auttavan perhevelvoitteiden täyttämisessä, ja etätyössä sen koettiin olevan helpompaa kuin lähityöskentelyn tilanteessa. Työpäivän aikana ja tauoilla pystyi hoitamaan kotiin ja perhe-elämään liittyviä velvollisuuksia, ja niitä ei välttämättä tarvinnut tehdä enää työpäivän jälkeen. Lisäksi monet haastateltavat mainitsivat siitä, että etätyössä työmatkoihin ei kulu aikaa, ja tämä ylimääräinen aika ja energia pystyttiin käyttämään perhe-elämään ja muutenkin vapaa-aikaan. Etätyön koettiin myös vähentävän kiirettä ja stressiä, mikä oli monen mielestä yksi etätyön hyvistä puolista.

Haastateltava D: [– –] Mut sitte perhevelvoitteista mä sanoisin, että se on vaikuttanut tosi paljon positiivisena lisäaikana. On tullu niinku lisäaikaa plus, että sä voit niinku kotitöissä lounastaukoo tai muuta käyttää siihe niinku kotitöiden tekemiseen. En tiedä, arvostaako vaimo tai muut, mut se on niinku, että sanoisin, että melkein kaks tuntii päivässä arkipäivisin, ni se on jo kuitenkin kymmenen tuntii tota viikossa enemmän aikaa. Se on niinku sellanen tosi positiivinen juttu.

Haastateltava H: [– –] No paremminhan tässä nyt ehtii sitten kotityöt ja velvollisuudet niinku perheeseen tehdä, kun on kotona ja on enemmän niinku aikaa olla, et ei mee tota matkoihin aikaa. Paremminhan se nyt tässä etätyössä sujuu.

Haastateltava A: [– –] Mutta sitten niinku tää tän hetkinen elämäntilanne, et vapauttaa aikaa sit vapaa-ajalle tosi paljon, ja se on vieny semmosen, vaikka onkin liukuva työaika, ni semmosen kiireen aamuista oikeestaan kokonaan pois. Et se on se tietenkin sit laskee stressitasoja, ku ei oo kiire aina aamusin, semmonen tietynlainen kiire ni, ne on ehottomasti niitä hyvii puolia. [– –]

Lisäksi erilaiset joustavuuteen liittyvät asiat nousivat haastatteluissa esille. Osa haastateltavista mainitsi, että työpäivän ohessa voi esimerkiksi neuvoa lasta koulutehtävissä tai auttaa niissä aikaisemmin työpäivän jälkeen. Muutamat haastateltavat nostivat esille

myös sen, että etätyö mahdollistaa kipeiden lasten hoitamisen työpäivän yhteydessä, ja sekin tuo tietynlaista joustavuutta työhön ja perhe-elämään liittyen.

Haastateltava H: [– –] Sit pystyy aikasemmin niinku auttamaan esimerkiksi nuorempaa lasta koulutehtävissä, kun on jo kotona sitten, ku se työpäivä päättyy. [– –]

Haastateltava C: [– –] Et jos mulla ei olis mahdollisuutta tehdä etänä töitä, ni sit mä olisin pois töistä sairauslomalla kipeän lapsen kanssa. Et tavallaan se, et siin on niinku ehkä hyvät ja huonot puoletkin, että totta kai se, ku se lapsi on kipeä ni sun pitäis olla sen lapsen kaa, mut mun työni on sellasta, et ketää muu ei hoida niitä töitä, et tavallaan se, et jos mä en pysty hoitaa niitä töitä, ni se odottaa mul sit jossakin vaiheessa tai sit mun täytyy jatkaa illalla niitä töitä [– –]

5.3 Työn ja perhe-elämän vaikutukset toisiinsa etätyössä

Edellisessä alaluvussa nousi esille joitakin asioita, miten työ ja perhe-elämä voivat vaikuttaa toisiinsa myönteisesti etätyössä. Työllä ja perhe-elämällä koettiin kuitenkin olevan myös kielteisiä vaikutuksia toisiinsa tietyissä tilanteissa. Työn ja perhe-elämän välisiä ris-tiriitoja koettiin erityisesti pandemian alussa vuoden 2020 keväällä, jolloin lapset olivat kotona samaan aikaan, kun itse työskenteli.

5.3.1 Työn aiheuttama haitta perhe-elämälle

Haastateltavat kokivat, että etätyössä työ ei juurikaan aiheuttanut haittaa perhe-elämälle. Haastateltavat pystyivät esimerkiksi irtautumaan työstään suhteellisen hyvin, ja he pyrkivät olemaan työskentelemättä enää varsinaisen työajan jälkeen. Työajasta pidettiin siis melko tarkasti kiinni. Työstä irtautumista edisti esimerkiksi se, että lapset täytyi hakea päiväkodista, tai että lapsille tuli laittaa ruokaa. Satunnaisesti tai harvoin työtä saatettiin jatkaa kuitenkin iltaisin tai viikonloppuisin, sillä etätyössä on joustavaakin se, että esimerkiksi keskeneräistä työtä voi jatkaa myös varsinaisen työajan jälkeen.

Haastateltava A: Mulla tosi harvoin venyy niinku sen, mul on aika, ehk puol viis on semmonen aika myöhäsin, ellei oo joku tosi poikkeuksellinen joku mikä, joku työtehtävä, mikä pitää vaa saada tehty. Mutta aika tota, se on mul aika

mahdoton tilanne, koska tosiaan kun noi, siin vaiheessa ku lapset tulee kotiin, ni siin vaiheessa se niinku muuttuu se oma rooli. Siin on aika vaikee jatkaa sit enää, et mul ei kyl niinku, et se on se hyvä puoli tässä, et mulla ei veny iltoihin.

Haastateltava C: [– –] Mä pyrin lopettaa työt sillä tavalla, et puol neljän varttii vail neljä mä lähden hakee mun tytärtäni, ja jos mul on sitä ennen jääny sit jotakin kesken vielä, ku mä oon hakenu hänet hoidosta ja antanu hänelle maitomukin tohon noi ja pistäny lastenohjelmat pyörii, ja sit mä vielä lopettelen ne, mitä mul on ehkä jääny jäljelle. [– –]

Psykologinen irtautuminen työstä

Psykologinen irtautuminen työstä osoittautui joillekin haastateltavista hieman haasteelliseksi. Etätyössä työmatkat jäivät esimerkiksi pois, ja tämä työmatka toimii tietynlaisena siirtymänä työstä perhe-elämän pariin. Työhön liittyvät asiat saattoivat pyöriä ajatuksissa vielä varsinaisen työajan jälkeenkin, ja tämä saattoi vaikuttaa kielteisesti perhe-elämään ja sen velvollisuuksien hoitamiseen. Osa haastateltavista oli kehittänyt keinoja työstä irtautumisen edistämiseksi, ja ne olivat osoittautuneet toimiviksi ratkaisuiksi tilanteeseen. Työasioita tai ajatuksia saatettiin esimerkiksi kirjoittaa ylös tai työpäivän jälkeen saatettiin mennä kävelylle.

Haastateltava G: [– –] koska nythän mä tajusin, et sehän vaikuttaa kyllä siihen sitte siihen perheeseen. Jos mä oon ahdistunut tai sillee niinku kuormittuneessa tilassa, niin kyllähän se vaikuttaa siihen perheeseenkin siinä mielessä, että mä oon poissa oleva ja tota ehkä justiin en jaksa oikein tehdä mitään, että niinku on niinku semmonen ehkä vähä omissa oloissaan tai sillee, että ei niinku ole siinä sillee läsnä. Et sen takia mä oon huomannu, se on mulla nyt ollu semmonen juttu, mitä mä oon yrittäny tietoisesti niinku tehdä töitä sen eteen, että mä en niitä työasioita mieti aamusta iltaan, että.

Haastateltava A: [– –] Ja sit ku mun päivä on päättymässä, ni mä käyn, mä oon ihan kalenteroinu itelle tämmösen, tää on mun uus käytäntö, joka on osoittautunu tosi toimivaks. Käyn läpi, et mitä mä oon saanu päivän aikana aikaseks, mikä jäi mahdollisesti kesken, mitä mun pitää siirtää, tai jäiks mua joku asia mietityttää mahdollisesti, mikä se on, ja sit mä kirjoittelen niit vähän ylös, ettei ne sit seuras mukana. [– –]

Haastateltava G: [– –] no mä välillä niinku just teen niin, et mä oon aika monesti oon lähteny suoraan niinku vaikka kävelylle, että saa siinä sitten sit niitä ajatuksia selkiytettyä ja muuta. Mutta se on kyllä tosi, et se vaatii semmosta opettelua,

jos pitkään tekee etätyötä siihen aktiivisuuteen, että tehdä se raja, et pystyy ne ajatukset kääntämään niinku pois ainakin siitä työstä. [– –]

5.3.2 Perhe-elämän aiheuttama haitta työlle

Perhe-elämän ei haastattelujen suorittamisen hetkellä koettu juurikaan aiheuttavan haittaa työlle. Työpäivä aloitettiin yleensä johonkin tiettyyn aikaan, ja siirtyminen perhe-elämästä työvelvoitteiden pariin sujui pääosin hyvin. Lisäksi haastateltavien lapset olivat työpäivän aikana pääosin koulussa tai päiväkodissa, joten lapset eivät häirinneet työskentelyä. Jos perhettä oli samaan aikaan paikalla työskenneltäessä, varsinkin vanhemmille perheenjäsenille pystyi tarvittaessa sanomaan, että työskentelyä ei saa häiritä. Yhden haastateltavan lapset olivat työpäivien aikana kotona, ja hänen puolisonsa huolehti lapsista. Tässä tilanteessa häiriöitä saattoi tulla esimerkiksi yhden lapsen nukuttamisen aikoihin, jolloin toinen lapsista saattoi haluta seuraa.

Haastateltava E: No senkin koen oikeestaan, et loppujen lopuks aika vähän, et enemmän ne on ehkä just semmosia niinku, että sitte keskeytyy, että tulee just lapsi tähän jotain juttelemaan samalla tai hän ei ymmärrä sitä, että tota just et mun täytyy nyt keskittyä tähän työn tekemiseen ja muuhun. Et ehkä semmosia. [– –]

Haastateltava F: Aika vähän. Mut niinku mä sanoin, se on tommosta enemmänkin, ja sitte mä uskon, että se, että niinkin vähän, ni se liittyy tohon lasten ikään. Et on niinku helppo kertoa, että millon sopii häiritä ja millon ei.

Haastateltava D: Se just, että no sit ku on se nukutusaika tai muuta niin (lapsen nimi) tai vanhempi kaipaa tota seuraa, ni sit itkee perään ja sit menee sinne alas. Se on just sillee, se on sellane kohta päivästä, ku hermoja koetellaan, et niinku. Siinä kohtaa niinku toi niinku työskentely toi vähän hidastuu. [– –]

Koronaviruspandemian vaikutus keväällä 2020

Kuitenkin pandemian levitessä myös Suomessa keväällä 2020 monet haastateltavat kokivat, että heidän perhe-elämänsä aiheutti haittaa työlle. Tällöin lapset tai koko perhe olivat samaan aikaan kotona työpäivän aikana, ja erilaiset haasteet koskivat etenkin pienten lasten vanhempia. Myös koululaisten kohdalla saatettiin kokea haasteita etäkoulun

vuoksi, sillä haastateltavat saattoivat joutua opettamaan tai opastamaan heitä työn tekemisen yhteydessä. Työhön saattoi tulla jatkuvasti keskeytyksiä kevään aikana, ja työn teko lasten läsnä ollessa ei onnistunut yhtä hyvin tai tehokkaasti. Tällaisissa tilanteissa esiintyi paljon työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja, ja sekä työ- että perhevelvoitteiden täyttäminen vaikeutui. Keväällä työ aiheutti siis myös haittaa perhe-elämälle, sillä lapsienkaan tarpeisiin ei välttämättä pystynyt keskittymään kunnolla. Lisäksi nykyisessäkin tilanteessa kipeän lapsen ollessa kotona samaan aikaan työskenneltäessä työhön voi olla vaikeampaa keskittyä.

Haastateltava A: [– –] jos miettii tota sitä kevättä, ni meillähän oli sillee, et meil oli sillo päiväkodissa sillo yks tai siis mun toinen tyttäristä ni altistu, oli altistunut, ja sit jouduttiin molemmat tyttäret ottaa kotiin karanteeniin kahdeks viikoks. Ja sitten mä yritin siinä samalla tehdä etätöitä ja sillo myös mun mieskin oli etätöissä ja se oli ihan kaoottista ja siit ei tullu mitää. Ja tota etenkin sit tää pienempi, joka oli siis puoltoist vuotias sillo, et sen ikäselle ei voi oikein sanoa, että nyt ei saa häiritä tai ja katso piirrettyjä. Se oli, se oli haastavaa kyllä. [– –]

Haastateltava E: [– –] ja sitte erityisesti ehkä ne päivät sitte ku oli yksin, mul oli se tota päiväkotilainen ja koululainen täällä. Ni koululaisen aamutehtävät ja opastukset ja muut ja sitte yrität ite siinä töitä ja sit pitäis jonkun syödä jossain kohtaa lounastakin. Se oli tosi niinku semmosta välillä semmosta kaoottista ne päivät ja vähän semmosta selviytymistäkin tavallaan. [– –]

Haastateltava C: [– –] Mut se, että sanotaan nyt niinä päivinä just, et kun se lapsi on kipee ja se on vaik kotona ja sit sun täytyy samaan aikaan tehdä töitä, ni onhan se niinku ohan se ihan katastrofi siis ihan katastrofi, et eihän siit niinku mitää tuu. Ja noston kyl hattu niille vanhemmille, ketkä on pystyny tekemään niinku etätöitä ja pitämään vaiks niinku koko ajan lapsensa kotona. [– –]

Puolestaan ne vanhemmat, joilla oli jo iältään vanhempia lapsia, kokivat tilanteen helpommaksi kuin pienten lasten vanhemmat. Tämän ikäiset lapset pystyivät jo itse huolehtimaan koulunkäynnistään, eivätkä he tarvinneet siihen juurikaan apua. Lisäksi he ymmärsivät olla häiritsemättä työskenteleviä vanhempiaan, jolloin työhön pystyi keskittymään hyvin.

Psykologinen irtautuminen perhe-elämästä

Perhe-elämästä pystyttiin irtautumaan suhteellisen hyvin. Kuitenkin ajoittain kotityöt saattoivat pyöriä ajatuksissa työpäivän aikana, sillä kotiin liittyvät velvollisuudet ovat vahvasti läsnä työskenneltäessä etänä. Moni pystyi kuitenkin sulkemaan kotitöihin liittyvät ajatukset pois mielestään niin, että työhön keskittyminen onnistui. Lisäksi joillakin haastateltavilla oli etätyössä vaikeuksia päästä tietynlaiseen henkiseen työn tekemisen tilaan. Tämä johtui esimerkiksi siirtymien puuttumisesta, minkä seurauksena työhön oli vaikeampaa virittäytyä.

Haastateltava A: [– –] Muistan alkuun tää oli tosi haastavaa, koska siihen tottuu helposti, kun on töissä, mut on kotona töissä, ja sit jos sulla on jotain kotitöitä, ni ne tavallaan muistuttaa koko ajan itsestään, ku ne on siin sun ympärillä. Mut sit, jos sä lähdet töihin muualle, ni sit ei ne pyöri sun mielessä, koska ne ei oo sun näkyvillä. Itellä kesti ainakin tähän tottua sillee, et saa, et yrittää just pitää sen fokuksen siin työssä, sillo ku on töissä, vaikka onkin kotona siel omalla henkilökohtaisella työmaalla. [– –]

Haastateltava I: [– –] Mutta se just, että ku tuntuu, ettei saa niinku itestään kaikkea irti täällä, ehkä sekin just vaikuttaa, ku on täällä kotona, ni ei vaa niinku pääse niin siihen työmoodiin samalla tavalla. Että mulle se on ainakin tosi tärkeää. Mä huomaan sen, että se on mulle tosi tärkeää, että ois siellä työpaikalla. [– –]

Haastateltava D: [– –] Se just, että haaste, yksi juttu niinku etätyöskentelyssä on mul kans, et aamupäivä niinku joskus se aamupäivän niinku käynnistäminen. Et ku sulla ei oo sitä rutiinia mennä tota sinne ulos kylmyyteen kylmään tai sitte kesällä hikoilla kuumassa. Et ylipäänsä käyttää sitä puol tuntii nelkyt minuuttii siihen joukkoliikentees olemiseen audiokuunteluun. Sä pääset siitä aamun heräämisestä siitä pääset siihen niinku toiseen mielentilaan, ja sit ku sä saavut niinku toimistolle, et millasta se on. [– –]

5.4 Seuraukset koetusta tasapainosta ja ristiriidasta

Haastateltavat toivat esille joitakin tuntemuksia ja seurauksia, joita pandemia-ajan ajoittainen tasapainottomuus ja ristiriidat saivat heissä aikaan. Myös joitakin tuntemuksia tasapainoon liittyen nousi esille. Näitä erilaisia tuntemuksia olivat esimerkiksi tyytyväisyys, stressi, väsymys ja ärtyneisyys sekä riittämättömyyden tunteet.

Tyytyväisyys

Aikaisemmin käsiteltiin haastateltavien kokemuksia koetusta työn ja perhe-elämän tasapainosta, ja haastateltavat kokivat tasapainotilanteensa kohtuullisen hyväksi. Voidaan ajatella, että tämänkaltainen kokemus osoittaa tyytyväisyyttä omaan tilanteeseen. Lisäksi monet haastateltavat olivat tyytyväisiä omaan tilanteeseensa verrattuna niihin vanhempiin, jotka joutuivat tai joutuvat huolehtimaan pienistä lapsista työnteon yhteydessä.

Haastateltava F: [– –] Että meillä on niinku, ku mä mietin tota koronakevättäkin, ku lapsetkin oli täällä näin, ni kyllähän mä oon niinku sillee hyvässä asemassa siinä, että noi lapset on ton ikäisiä kun ne on, että kyllä siellä on niinku ollu ihmiset pulassa, ku niillä on ollu niitä taaperoita ja muita. Että tommoset kakstoist viistoist vuotiaat tyypit, ni nehän hoitaa tosi hienosti ittensä. [– –]

Haastateltava G: [– –] Olis se ollu haastavampaa, mitä on kuullu työkavereilta, kun on ollu vaikka tällasia vaikka ihan ekatokuokkalaisia ja kolmosluokkalaisia plus sitten on saattanu olla vielä jotain tällasia ihan alle viis vuotiaitakin, että on se ollu kyllä varmaan tosi haastavaa sitte se oman työn tekeminen siinä arjessa.

Stressi

Monet haastateltavista kokivat stressiä varsinkin keväällä 2020, jolloin lapset olivat samaan aikaan kotona, kun itse työskenteli. Stressiä kokivat erityisesti pienempien lasten vanhemmat. Nykyisessä tasapainoisemmassa tilanteessa stressi on vähentynyt, mikä on tuntunut helpottavalta. Lisäksi etätö on muutenkin vähentänyt useiden haastateltavien stressiä puuttuvan kiireen vuoksi.

Haastateltava C: [– –] Et ei siit oikein, ei pystyny oikeen niinku sata prosenttisesti. Hyvin teki työnsä, mut et se oli stressaavaa. Stressaavaahan se sit niinku oli.

Haastateltava A: [– –] ehottomasti on vähemmän stressiä, et tosiaan ku on saanu tai löytäny sen tasapainon siinä, niin kyl se on jotenkin kevyempi ja selkeempi, se kokonaisuus tuntuu jotenkin selkeemmältä.

Väsymys ja ärtyneisyys

Osa haastateltavista koki olevansa väsyneitä tai uupuneita keväällä 2020. Lisäksi heidän hermonsa saattoivat olla kireällä, kun työskenneltäessä piti samaan aikaan huolehtia

lapsista ja heidän tarpeistaan. Hermojen kireys saattoi purkautua esimerkiksi tiuskimisena lapsille. Nämäkin haasteet ja tuntemukset koskivat varsinkin pienten lasten vanhempia.

Haastateltava B: [– –] No kevät oli taas sit ehkä niinku erityistapaus. Se oli oma keikka. Niitten työpäivien jälkeen oli sit tosi väsyny.

Haastateltava B: Ei ollu mitenkään ehkä niinku, ei ollu sen vuoden isä stipendejä varmaa niinku jaettu siinä kohtaa. Että mä oon niinku varmaan, niinku vähän niinku lyhyellä pinnalla ja pikkusen poissaoleva ja sitte semmosia niinku. Sillon niin tota, se oli enemmän just semmonen ehkä niinku survival moodi kun semmonen niinku, että tästä iloisena eteenpäin. Siinä kohtaa sen niinku huomaa. Se tuntuu nyt, tai kun sitä ajattelee jälkeenpäin, se tuntuu jotenkin tosi pitkältä. [– –]

Haastateltava C: [– –] Siis senhän takia esimerkiks meillä tytär meni sitten tota aika nopeesti niinku päiväkotiin tossa, vaikka oli sitä pandemia-aikaa, et me huomattiin, et meidän koko perhe kärsi siitä, et hän oli kotona. Tiuskimista, siis ihan niinku se, et mä niinku saatoin mun kolmevuotiaalle raivota siitä, et mee pois, et äitin täytyy hoitaa nyt nää, äiti on tässä näin. Se meni niinku, meil koko perhe vois niinku huonosti. Se oli niinku ihan sellanen merkki, et me ei sovita niinku. Se, että vanhemmat tekee töitä, lapsi on ton ikänen, ni se ei vaan niinkun toiminu meillä. [– –]

Riittämättömyyden tunteet

Moni haastateltavista nosti esille myös riittämättömyyden tunteet. Nämä tunteet olivat vahvasti läsnä keväällä 2020, jolloin piti tasapainotella työn ja perhe-elämän kanssa. Lisäksi osa haastateltavista tunsu edelleen riittämättömyyttä. Riittämättömyyden tunteita oli useilla pienten lasten vanhemmilla, joiden lapset olivat kotona päiväkodista tai koulusta. Riittämättömyyden tunteet johtuivat esimerkiksi siitä, että montaa asiaa tuli hoitaa samaan aikaan, ja lisäksi itseä kohtaan oli asetettu kovia vaatimuksia. Riittämättömyyden tunteet liittyivät siis vahvasti koettuihin ristiriitoihin.

Haastateltava A: [– –] Välillä on vähän semmonen riittämättömyyden tunne, mut mä luulen, et se on enemmän just näihin lapsiin ja tähän näin, kun lapset ovat vaativia. Ja tota, ehkä se on enemmän sitä just se, et on ite, ite luulee olevansa joskus joku superihminen tai on itse asettanut itelleen tämmösen jostain, et pitäis pystyy ihan kaikkeen, et ihan täydellistä työtä niinku suorittaa päivästä toiseen ja samaten kotona ja sit lasten kaa ja sit viel puolisonkin kaa ni. Et ehkä tota semmonen toisinaan ton takia vähän on semmonen riittämätön olo, mutta

se on ehkä ihan vaan semmonen kans semmonen asia, mitä pitää ite vähän harjotella, ja olla vähän armollisempi.

Haastateltava H: [– –] mut sanotaan et keväällä, ku he tekivät koulua kotona, et oli nää etäkoulut ni ainakin nuoremman kaa meni tosi paljon työpäivästä aikaa siihen, et hän ymmärräs, mitä pitää tehdä, et joutu toimimaan niinku kouluopettajana samaan aikaan. Et tuli sit semmosta niinku keskeytystä, ja sit koki ehkä vähä semmosta, et ku ei aina pystyny sit heti olemaan tukena, jos oli iteläkin ehkä joku palaveri, mut riittämättömyyttä. [– –]

Muutamalle haastateltavalle tietynlaista lohtua kevään tilanteeseen toi se, että useat muutkin vanhemmat olivat samankaltaisessa tilanteessa kuin he itse. Tunne siitä, ettei ollut yksin, helpotti haastateltavia.

Haastateltava E: [– –] Että tota, et sillon niinkun tuntu, että välillä sit jää niinku tai koki huonoa omaatuntoa siitä, että saa hirveen huonosti hoidettua työt, vaikka tosiasiaa se sama tilanne oli hirveen monella muulla, et ei se niinku sillee, et sekin autto tavallaan ehkä ainakin itseäni sitten lopulta, että. Vähän myös myönsi sen, että tässä nyt ei ihan yksin ainokaisena ei ole.

5.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Haastateltavilla oli käytössään erilaisia keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja ristiriitojen vähentämiseksi. Monia näistä keinoista käytettiin muutenkin kuin vain etätyössä, eli ne auttavat yleisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja ristiriitojen vähentämisessä.

Suunnittelu ja ajanhallinta

Usealla haastateltavalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja ristiriitojen vähentämistä edisti suunnittelu ja ajanhallinta työn ja perhe-elämän alueilla. Eri tehtäviä kirjoitettiin esimerkiksi kalenteriin tai tehtiin listoja keskeneräisistä asioista, jotka piti hoitaa. Haastatteluissa korostui myös itseohjautuvuuden ja itsensä johtamisen tärkeys etätyössä. Muutamat haastateltavat mainitsivat siitä, että tasapainon ylläpitämisestä täytyy itse pitää aktiivisesti huolta.

Haastateltava C: [– –] Ja siis mä kalenteroin kaiken, pistän kalenteriin. Mul on tota ihan vaan sen takia, et mä muistankin kaikki, mut et kaikki hommat, mitä mun pitää tehdä, ni mä kalenteroin ajan. Vaik se ei niinku välttämättä ehkä pitäis paikkansa, no ehkä tää liittyy siihen organisointiin kanssa. Et kyl mä niinkun todella tarkkaan pistän kalenteriin ajat aina tietyille asioille. Joo pistetään kalenteriin merkintä heti. Et tavallaan mä varaan aina ne ajat, et mitä mä teen. [– –]

Haastateltava A: [– –] Se itseohjautuvuus, et täytyy olla tarkkana siinä, että pysyy, saa pidetty tavallaan sen homman paketissa, et saa tehty ne työt ja aika- tauluttaa ne tauot myös sinne työpäivään ja syö järkevästi ja tietyin väliajoin ja niinku pitää yleisesti siit koko kuviosta niinku ite huolta, ku kukaan muu ei tee sitä, et se on mun mielest tosi tärkeitä. Et sit ku yks noist lähtee vähän niinku lipsumaan ni sit se vaikuttaa koko, niin äkkii siihen kokonaisuuteen. [– –]

Haastateltava G: Kyllä se semmonen se oman ajanhallinnan ehkä on tullut niinku nytte enemmän semmoseksi tärkeäksi. Se itseohjautuvuus sinänsä ja sen oman niinku ajanhallinnan käyttö ja hallinta.

Rutiinit

Myös tietyt rutiinit ja päivän rytmit auttoivat haastateltavia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja ristiriitojen vähentämisessä. Arjen rutiinien avulla päivässä on tietty rakenne, mikä helpottaa toimimista työn ja perhe-elämän alueilla. Esimerkiksi pandemiatilanteen alun aikana syntyneet rutiinit ja rytmit auttoivat tuomaan selkeyttä tekemiseen, jolloin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottui.

Haastateltava C: [– –] Meil on tosi tai semmosta niinku rutiininomaista tää homma, et kyl niinkun se, et just et ku on lapsi, ni se nimenomaan kyl siin niinkun ne rutiinit näkyy joka päivä, oli se sit viikonpäivä mikä tahansa, ni ne rutiinit on kaikki ihan samanlaisii. Ja just se, et on niinku ne tietyt ajat, millo mennää hoitoo, millo sielt haetaan, millo syödään. Ja tota, en mä tiedä, must tuntuu, et meidän perhe, se toimii niinkun hyvin, et molemmat pystyy hoitaa nyt täl hetkel työnsä hyvin ja lapsi on tyytyväinen päiväkodissa ja kaikkee niin niin sillo, ku kaikki menee hyvin ja rullaa, ni en usko et siin tarvii mitään sen ihmeellisempää.

Haastateltava G: [– –] Että meillä aika nopeesti se rytmi oli sillee, että he teki, niinku hoitivat ne omansa hommat siellä omassa huoneessaan ja ne on niinku jo oppinu siihen sillä lailla, että mä teen niinku töitä täällä kotona, et ne on niinku vähän tottunut siihen ja osaa niinku sitten niinku olla sen mukaan. [– –]

Haastateltava D: [– –] Ekan kahen viikon jälkeen se niinku keskittyminen ja muut, sit ku löys sen rytmin tai muuta ni pysty olee kotona enemmän.

Delegoiminen

Osa haastateltavista pyrki myös delegoimaan kotiin ja perhe-elämään liittyviä velvollisuuksia muille perheenjäsenille. Tämä auttoi arjen keskellä, kun kaikkea ei tarvinnut hoitaa itse. Tosin ilman delegoimistakin osa perheenjäsenistä hoiti perheeseen ja kotiin liittyviä velvollisuuksia, joten haastateltavien ei tarvinnut huolehtia niistä pelkästään yksin.

Haastateltava F: [– –] Ja sit ehkä tämmösessä meiänkin, ku meit on neljä tässä kuitenkin, jotka on jo aika moneenkin asiaan kykeneväisiä kaikki neljä, ni ihan sillee, et tänää sinä hoidat koirat, vaikka ehkä joku muu yleensä, mut ku kukaa muu ei tänää kerkiä ni se on sun homma. Mä voin myös laittaa niitä pakollisia asioita, mitä pitää hoitaa, ni mä voin myös määrätä niitä tietysti lapsille. Eihän niidenkään tarvii olla vaan tuolla jossain pumpulissa pötköttelemässä, et nehän pystyy tota ulkoiluttaa koirat ja laittaa pyykit ja tyhjentää tiskikoneen ja näin. Sitte vaa se tarkoittaa sillon, ku on tämmönen hässäkkätilanne, että kaikki neljä tekee.

Priorisointi ja tekemättä jättäminen

Myös asioiden priorisointi työn ja perhe-elämän alueilla auttoi useita haastateltavia. Priorisointi oli avuksi esimerkiksi silloin, jos tuntui, että on liikaa tehtävää jommallakummalla tai kummallakin alueella. Joissakin tilanteissa velvollisuuksia saatettiin myös jättää tekemättä, tai ne saatettiin tehdä myöhemmin esimerkiksi niiden kiireellisyyden mukaan.

Haastateltava B: Nykyään menee perhe ensin. Se on niinku prioriteetti ja sitte totta kai, jos niinku, jos on tosi paljon on töissä on koko ajan liikaa, ni sit niinku käännän keskustelut sitten tonne niinkun esimiehen suuntaan. Mutta aika vahvasti priorisoin nykyään. Ei mee niinkun, hirmu harvoin on sellasia asioita, mitkä pitää tehdä niinku just sillo ja just nyt, vaikka se kuvitellaan sit, et se pitää tehdä just sillo ja just nyt. Ja sitten priorisointi. Ja jättää myöhemmäks tai joskus jopa jättää tekemättä. [– –]

Haastateltava F: Nii, se aikataulutusta ja se semmonen niinku systemaattinen tavallaan priorisointi siinä sekä työssä että kotona, et sillee.

Työn ja perhe-elämän erottaminen toisistaan

Työn ja perhe-elämän erottaminen toisistaan nousi usein esille keinona yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää sekä vähentää näiden alueiden välisiä ristiriitoja. Työtä tehtiin usein tiettyinä työaikana, minkä jälkeen työkone suljettiin ja siirryttiin perhe-elämän ja

sen velvollisuuksien pariin. Työaikana keskityttiin siis työntekoon, minkä jälkeen ei useinkaan enää työskennelty tai katsottu esimerkiksi työsähköposteja. Lisäksi työn ja perhe-elämän erottamisessa toisistaan olivat avuksi esimerkiksi erillinen työpiste tai -huone sekä melua vaimentavien kuulokkeiden käyttö. Kaikilla ei kuitenkaan ollut erillistä työhuonetta kotona, ja se saatettiin kokea huonona asiana.

Haastateltava F: [– –] Ja sitte siinä, että mä en niinku, et mä ihan oikeesti alotan sen mun työpäivän ja teen sen mun työpäiväni enkä haahuile, et sehän on niinku ehdoton edellytys sille, että ne hommat tulee niinku hoidettua. Ja sitte taas tavallaan niinku pyrin siihen, et se päivä loppuu siihen niinku viiden maissa viimeistään, että sitten niinku ne jutut, mitä mahdollisesti lapset odottaa, kyselen sanakokeisiin tai jotain, ni sitten niille kaikille jää niinku aikaa. Et sillohan, jos sitte rupeis kauheesti venyttää niitä työpäiviä, ni sitte ei jäis välttämättä sitte sille muulle.

Haastateltava D: [– –] Ja sit tota onneks mul on ennen niinku jo nää meluu vaimentavat kuulokkeet, ni nyt joulukuussa ostin uudet. Ne on ollu niinku yks täysin ehdoton tota hankinta täs niinku, et ku on lapsia, ni vaimentaa tätä niinku lasten sitä melua tai kiljuntaa ni tosi paljon. Et jos joku alkaa itkee tai muuta, ni kyl se välil tulee läpi, mutta se on niinku.

Kuitenkin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista auttoi se, että työn ohessa ja tauoilla pystyi tekemään kotiin ja perhe-elämään liittyviä velvollisuuksia, jolloin aikaa vapautui myös muuhun työpäivän jälkeen. Työpäivän aikana saatettiin esimerkiksi pestä pyykkiä, tyhjentää ja täyttää astianpesukonetta tai tehdä ruoka valmiiksi perheelle. Perhe-elämää yhdisteltiin siis mieluisasti työhön.

Haastateltava A: [– –] Ja tota ja sitte kuitenkin joskus, pyrin pitää erillään tän kodin, mutta joskus sit, jos on hyvä hetki ja tuntuu siltä, ni voi hyvin laittaa tosta pyykkikoneen pyörimään, ni sit sitä ei tarvii tehdä työpäivän jälkeen esimerkiksi tota.

Haastateltava C: [– –] Et tota, kun mä olen etänä kotona, mä oon todella tehokas. Et vaiks mä tos nyt kuvailin sen mun päivän, ni ehkä mä siihen sanon väliin, et mä saatan sit pistää pyykkikoneen käymään ja mä saatan astianpesukoneen pistää käymään, mä saatan tehdä illan ruuan siinä samalla. Tai siis, joskus jopa imuroida samalla, paitsi nyt on robotti-imuri, ei tarvii tehdä sitä. Se, että mä teen sitä niinku semmosta muuta työtä. Paljon semmosta pientä kotityötä teen sen kaiken päivän ohessa, mikä ehkä sit niinkun, en mä edes niinku laske, mä vaan teen sitä vasemmalla kädellä, en mä edes ajattele sitä. [– –]

Keskustelu perheenjäsenten kanssa

Yhdeksi yhteensovittamisen ja ristiriitojen vähentämisen keinoksi mainittiin myös keskusteleminen perheenjäsenten kanssa. Kommunikoinnin avulla oli mahdollista ehkäistä perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle, sillä keskustelemalla pystyi sopimaan varsinkin vanhempien lasten tai puolison kanssa siitä, että he eivät häiritse työskentelyä. Lisäksi keskustelun avulla oli mahdollista sopia puolison kanssa eri asioista, kuten lapsen viemisestä harrastuksiin tai kouluun.

Haastateltava E: No tota, no just no esimerkiksi se, mitä mä nyt sanoin, että noille lapsille yrittää sitä selittää, että myös he ymmärtäisivät sitä rajaa, toki sitten se on aina vähän ikätasostakin kiinni, et miten helposti se onnistuu. Siitä ehkä saattaa tulla semmosia niinku ristiriitatilanteita, mut et ehkä se just sil keskustelulla ja toki sit tietysti niinku samoin myös sitte puolison kanssa, et sanoo, et hei, et mul on nyt tunti, et nyt ei saa huutaa, eikä kukaan tulla mölyämään, että niinku semmosta tavallaan kommunikaatiota sitte perheen sisällä ja sitä kautta ehkä sit vähentää niitä. [— —]

Haastateltava H: [— —] ja sit tietysti niinku yhdessä sovitaan, miten niinku, kuka vie kenetkin ja minne tota kouluun ja harrastuksiin niinku lasten osalta. [— —]

Terveelliset elämäntavat ja palautuminen

Muutamien haastateltavien kohdalla myös terveelliset elämäntavat ja palautuminen nousivat tärkeiksi keinoiksi, jotka helpottivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja eri velvoitteiden täyttämistä. Esimerkiksi liikunta ja uni olivat tekijöitä, jotka auttoivat haastateltavia jaksamaan paremmin kummallakin osa-alueella.

Haastateltava A: [— —] Ja tota, niin kaikki terveelliset elämäntavat tähän, mä huomaan, et ne on korostunu entisestään niitten tärkeys, just se liikkuminen, ku on näin paikallaan ja sit ku on vaa kotona, ni on pakko työpäivän, kesken työpäivän käydä vähän ulkona vähän kävelemässä ja hengittelemässä raitista ilmaa ja tota. [— —]

Haastateltava B: [— —] Sitten on tosi tärkeätä on se niinku levon ja unen varaaminen. Niinku perus palautuminen ja sen kaltaiset asiat on niinku tosi tärkeitä. [— —]

5.6 Saatu tuki

Haastateltavat saivat pääasiassa hyvin tukea työympäristöstä ja perheenjäseniltään. Tukea saatiin paitsi etätyötilanteessa myös muutenkin, eli saatu tuki ei liittynyt pelkästään etätyöhön. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan erikseen tätä työympäristöstä ja perheenjäseniltä saatua tukea.

5.6.1 Työympäristöstä saatu tuki

Haastateltavien saamaa tukea työympäristöstä käsitellään eri otsikoiden alla, ja niissä kuvataan organisaatiolta, esimieheltä ja työtovereilta saatua tukea. Näiltä tahoilta saatu tuki voi olla avuksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Organisaatiolta saatu tuki

Haastateltavat saivat organisaatioltaan pääosin hyvää tukea työhön ja perhe-elämään liittyen. Osa heistä kertoi, että organisaatiossa ymmärretään hyvin, että perheasiat ovat tärkeämpiä kuin työ. Organisaation kulttuuri siis tuki työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työpäivän aikana oli esimerkiksi mahdollista hoitaa eri perhe-elämään liittyviä velvollisuuksia, mikä edesauttoi työn ja perhe-elämän sovittamista yhteen ja velvoitteiden täyttämistä. Lisäksi muutamat haastateltavat mainitsivat siitä, että pandemian aikana organisaation viestinnässä tai koulutuksissa oli keskitytty työhyvinvointiin, joten organisaatio oli tarjonnut tällaistaikin tukea. Yksi haastateltava kertoi myös siitä, että organisaatiossa on varmasti ymmärretty pandemiatilanteen tuomat haasteet esimerkiksi lapsiperheille.

Haastateltava B: [– –] Ja sit esimerkiksi, jos miettii meillä niinku johtoryhmätasolla ja näin, ni sitte meidän puolen toimari, ni jos ilmottaa vaa, että mul on muksut sairaana, ni sit ne on sairaana, tai niinku, että mä laitan tekstarin vaa, että oon etänä, ni sit se on niinku, että ei niistä ikinä tuu mitää semmosta. Se arvomaailma on niinku hyvin semmonen, että on olemassa tärkeitä asioita ja sit on olemassa tärkeämpiä asioita, mitä niinku nää koti perheasiat on aina niinku

tärkeämpiä asioita, että meillä tuntuu olevan semmonen kulttuuri, että se menee aina niinku aina etusijalle, joka on mun mielestä tosi tosi terve kulttuuri.

Haastateltava I: Niin kyllähän varmaan tää meidän työpaikka onneksi niin semmonen avarakatseinen, että ottaa huomioon tämmöset haasteet aika hyvin.

Esimies tuen antajana

Esimiehiltäkin haastateltavat saivat pääasiassa hyvää tukea, ja esimiehen kanssa oli esimerkiksi mahdollista keskustella eri asioista. Myös esimiesten kohdalla mainittiin, että he ymmärsivät perheasioiden tärkeyden. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi siitä, että organisaatio ja esimiehet luottivat siihen, että työt tulevat hoidetuiksi myös etätyössä. Toisaalta eräs haastateltavista koki, että esimiehellä oli kielteinen asenne työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen etätyössä. Esimiehen ei esimerkiksi koettu edistävän yhteensovittamisen kulttuuria, mikä taas saattoi vaikeuttaa velvoitteiden täyttämistä ja yhteensovitusta.

Haastateltava A: [– –] Ja samoten sit mun esimiehen kanssa, et hänt on tosi helppo lähestyä ja kertoa, jos on jotain tota, mitä sit onkaan mielessä, ni hän on kyl tosi hyvä tuki siel aina.

Haastateltava E: No mun mielestä siis lähtökohtaisesti koko ajan on ollu mun mielestä niinku, jos puhuu just organisaatiosta ja meidän esimiehestä, ni suh-
tautuminen on ollu tosi myönteistä ja semmosta kannustavaa ja niinku hyvää, että tota en oo kokenu, että siinä olis ollu mitään semmosta niinku ristiriitaa, et epäiltäis, että työt eivät tule hoidetuksi etänä tai mitään semmosta. Vaan, että enemmänkin niinku just rohkaisua siihen, että etänäkin hommat hoituu [– –]

Haastateltava G: Tai, että se johtuu ihan siis siitä, että missä niinku siitä työ, tai siis siitä esimiehestä, mikä on sillä hetkellä. Et siitä kulttuurista, millä lailla hän edistää. Nyt esimerkiks tossa pandemian aikana, ku oli sitä etäkoulua niin tota esimies tai esihenkilö sanoi, että tota, jos sinä joudut, siis ei mulle vaan niinku yleisesti, että jos joutuu lasta vaikka opastamaan kesken työpäivän, ni sinä kirjautut ulos töistä, et se tulee sun niinku. Että muista se, että työpäivän aikana sä et hoida lapsia, etkä auta lapsia.

Työtovereilta saatu tuki

Pääosin työtovereilta oli mahdollista saada henkistä tukea ja ymmärrystä sekä konkreettista tukea työvelvoitteisiin liittyen. Työtovereiden kanssa pystyi keskustelemaan eri asioista sekä jakaa ajatuksia ja vinkkejä, ja siten saada henkistä tukea. Yksi haastateltavista nosti kuitenkin esille, että osa hänen työtovereistaan ei välttämättä ymmärtänyt esimerkiksi hänen tilannettaan etätyössä, eli kaikilta työtovereilta ei varsinaisesti saatu tukea. Myös konkreettista tukea työtehtäviin liittyen pystyi saamaan, tai ainakin siihen oli luotto, että tukea saisi, jos sitä tarvitsisi. Joidenkin haastateltavien työtehtävät olivat kuitenkin sellaisia, joissa avun saaminen eri syistä johtuen oli hankalampaa.

Haastateltava C: Saa hyvin henkistä tukea, ja totta kai aina niinkun totta kai kolleegat sanoo, et jos on jotain sellasia kiireellisiä, ni välitä eteenpäin vaa, et kyl he hoitaa. Harvemmin semmosii niinku tulee tehtyy, mut se on hyvä tietää, et sellainen on olemassa. Et totta kai niinku, luotan siihen niinku, et jos mä nyt yhtäkkii en niinku oikeesti pystyis niinku toimimaan yhtään, ni kyl ne työt hoituis. Et kyl ne kolleegat pystyis ne niinku hoitamaan.

Haastateltava E: [– –] Ja oon saanu niinku, taas varmaa just se vähän se oma tausta ja oma tilanne sitten huomioiden, et osa niinkun työkavereista ymmärtää täysin, ku mä sanon, et hei sori mun täytyy nyt lopettaa, ku kauhee huuto tuolla, et nyt tapahtuu jotakin täällä niinkun perhe-elämän puolella tai muuta. Ja sillee niinku tosi tsemppaavasti ja just se kevätkin, et hei, että kunhan nyt jotenkin selviit siitä päivästä ja muuta, että tota sillee tosi kivasti. Ja sit taas osa kenel ei ehkä sit oo niitä omia lapsia tai niinku, mikä ikinä se oma tilanne onkaan, ni ei sitte, voi olla se on ollu vähän nihkeempääkin se suhtautuminen. [– –]

5.6.2 Perheenjäseniltä saatu tuki

Haastateltavat saivat suhteellisen laajasti tukea perheenjäseniltään tai muilta perheeseen kuuluvilta henkilöiltä. Tukea saatiin esimerkiksi puolisolta, lapsilta ja lasten isovanhemmilta. Myös ystäviltä tai muulta lähipiiriltä oli mahdollista saada tukea.

Puolison tuki

Haastateltavat kokivat, että he saivat hyvin tukea puolisoltaan. Puolisot osallistuivat perhe-elämän eri velvollisuuksien hoitamiseen, kuten ruoanlaittoon, kodin ylläpitämiseen ja lastenhoitoon. Puoliso saattoi myös esimerkiksi viedä lapsen päiväkotiin aamulla,

mikä helpotti oman työn aloittamista ajoissa. Yhden haastateltavan puoliso toimi kotiäitinä, ja hän huolehti lapsista ja kotiasioista haastateltavan työskennellessä. Myös siviilissäädyltään eronnut haastateltava sai edelliseltä puolisoltaan tukea lapsiin liittyen tarvittaessa. Lisäksi puolisolta oli mahdollista saada henkistä tukea ja ymmärrystä. Puolisolta saatu tuki osoittautui tärkeäksi perhe-elämän velvollisuuksien täyttämisessä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Haastateltava C: [– –] No, jos mul on esimerkiks ollu sellanen päivä, että mä oon jääny kotiin kipeen lapsen kanssa, ja sit mä totean et, tai et pistän viestii tai totean et toi, et mul on nyt ollu tällanen päivä, et mä oon ollu (lapsen nimi) kaa kotona ja mä en oo pystyny mitää tekemään, mun on niinku pakko tehdä töitä vielä, ku sä tuut kotiin. Sit ku se toinen tulee kotiin, ni meil on kapulan vaihto, sit mä meen tekemään niit töitä sit sen jälkeen ja hän hoitaa sitten taas niinku, mies hoitaa lapsen ja mitä sit tarviikaa tehdä. Tai, et jos on tilanne, et mul on ihan hirveesti töitä ja sit vaiks on niinku tosi viikko menny jotenkin, et on ollu hirveesti niinku semmosii pätkäpäivii, et on ollu kipeenä tai joutunu lääkäris käymää tai jotain, ni sithän mä saatan tehdä viikonloppusin, tosi harvoin teen, mut voin joutuu tekee viikonloppusin jotain joskus jotain semmosii hommii ihan vaan ehkä sen takia, et mä saan ne pois mun mielestä, ettei ne häiritse mua niinku koko viikonloppuu. Sit mä teen töitä ja sitte toiset tekee, mitä tekee.

Haastateltava A: No siis, no mieheltähän saan tosi hyvää tukea. Ollaan just sovittu hänen kanssa, et puhutaan avoimesti asioista ja täytyy just avaa suu siitä, jos huomaa et toiselt nyt lähtee käsistä jotenkin tilanne tai muuta. Et avoin keskusteluyhteys koko ajan. [– –]

Lapsilta saatu tuki

Muutaman haastateltavan iältään jo vanhemmat lapset saattoivat auttaa perhe-elämän velvollisuuksien hoitamisessa. Lapset osallistuivat esimerkiksi siivoamiseen tai muihin kodin askareisiin. Työhön liittyen vanhemmat lapset antoivat tukea siinä muodossa, että he eivät häirinneet vanhempiensa työskentelemistä. Pienemmiltä lapsilta haastateltavat eivät sen sijaan saaneet oikein tukea, mutta se liittyy pitkälti lasten ikään.

Haastateltava G: No kyllä mä sitä tukea saan, että yleensä he niinku ymmärtävät sen, että mä oon töissä ja kunnioittaa sitte sillee, että eivät siellä tuu niinku riehumaan siihen ihan mun viereen tai huutelemaan mitää, että tietää, että mä oon töissä, mulle voi tulla puheluita, ja mä voin niinku itekin puhua tai jotain palaverieita tai näin. Ni kyllä niinku sillä lailla on saanu tukea niinku, että he antaa mulle, yrittävät antaa sellasen rauhan tehdä se työpäivä loppuun. [– –]

Haastateltava H: Joo itse asiassa kyl me niinku pikkuhiljaa heitä niinku enemmän ja enemmän niinku ollaan, on tietyt työtehtävät, kotitehtävät, jotka niinku on niinku pikkuhiljaa vastuutettu ja oma-aloitteisesti niitä toisinaan paremmin ja toisinaan vähä huonommin tekevät. [– –] Myös siivouksia myös vähän vastuutettu heille enemmän.

Muilta henkilöiltä saatu tuki

Haastateltavat saattoivat saada tukea myös muilta henkilöiltä perhe-elämäänsä liittyen. Varsinkin lasten isovanhemmat auttoivat usein lasten kanssa, ja he saattoivat esimerkiksi ottaa kipeän lapsen hoitoon, hakea lapset päiväkodista tai leikkiä heidän kanssaan. Tämänkaltaisen tuki auttoi myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tosin pandemiatilanne on rajoittanut joidenkin isovanhempien osallistumista lasten hoitamiseen. Yksi haastateltavista mainitsi myös ystäviltä saadusta henkisestä tuesta, joka liittyi esimerkiksi etätyön ja perhe-elämän yhdistämisen tilanteeseen. Haastateltavien joukossa oli myös niitä, joilla ei ollut kovin laajaa tukiverkostoa.

Haastateltava C: [– –] Mut et toki sitten niinku se, että kun hän on vähänkin nenä vuotaa, ni pakko hänet on sitten ottaa niinku pois sieltä, että semmosia tietty sit tulee. Mut meil on onneks kans, meil on turvaverkkoo sen verta, et ollaan saatu sit hoitoapua. Et ei oltais ilman kyl pärjätty. Ei olis voinu hoitaa niit työvelvollisuuksia samalla tavalla.

Haastateltava E: No nyt on aika vähän ollu oikeestaan, et ehkä enemmän sit semmosta vertaistukea taas sitte omien niinku vaikka äitikavereiden ja kavereiden puolelta, että semmosta jaettua tuskaa, et kaikki samanlaisessa etätyö perhe-elämä yhdistelmässä. Mutta tota meil on sillee niinku noi tukiverkot aika kaukana, ja sitten tota, et niinku tavallaan semmosta niinku ikään ku apua sitten ei ehkä oo sillee ollu nyt saatavilla, et aika pitkälti niinku keskenämme oman perheen kesken niinku pärjälty. Et niinku ois tossa lähempänäkin noita isovanhempia, mutta tota on sitte just sen verran riskiryhmää, et esimerkiks ovat täysin ottaneet sen linjan, et ei olla nyt nähty niinku, kesällä viimeks, et semmost haastetta siinä. Ja sitten taas just noi muut on sitte sen verran kaukana, että tota eivät oo sillee niinku arjessa läsnä ehkä enemmän tai. [– –]

6 Johtopäätökset

Tämä tutkimuksen viimeinen luku käsittää tutkimuksen johtopäätökset. Luvussa yhdistyvät tutkimuksen tulokset ja aikaisemmissa luvuissa käsitelty teoria. Siinä vastataan alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja tehdään johtopäätöksiä havaittujen asioiden perusteella. Lisäksi luvun lopussa arvioidaan tutkimuksen laatua ja esitetään joitakin jatkotutkimusehdotuksia.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätyön yhteyttä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin etätyöntekijöiden kokemuksia tästä tasapainosta sekä heidän keinojaan yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla yhdeksää työntekijää, joita yhdisti työskentely haastattelujen suorittamisen hetkellä joko kokonaan tai pääosin etänä, ja lisäksi heillä kaikilla asui samassa taloudessa yksi tai useampia lapsia. Haastattelujen avulla oli mahdollista saada kattava käsitys näiden työntekijöiden kokemuksista etätyöhön sekä työn ja perhe-elämän tasapainoon liittyen.

6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuksen johdannossa esitettiin tutkimuksen tavoite, joka liittyi etätyön yhteyteen työn ja perhe-elämän tasapainoon. Johdannossa esiteltiin myös tutkimuskysymykset, jotka ohjasivat tutkimuksen tekemistä. Seuraavaksi tässä luvussa näitä kysymyksiä käsitellään erikseen, ja esitetään niihin jokaiseen vastaus. Ensin luvussa tarkastellaan tutkimuksen alakysymyksiä, joiden jälkeen siirrytään päätutkimuskysymyksen tarkasteluun.

Yhtenä alakysymyksenä kysyttiin: *”Minkälaiseksi etätyöntekijät kokevat työn ja perhe-elämän tasapainonsa?”* Tulokset osoittivat, että haastateltavat kokivat työn ja perhe-elämän tasapainonsa kohtuullisen hyväksi, eli heillä on kykyä täyttää sekä työhön että perhe-elämään liittyvät velvollisuudet ja odotukset. Tulos tukee siten Carlsonin ja muiden (2009) työn ja perhe-elämän tasapainon määritelmää. Nykyisessä tilanteessa

haastateltavien lapset olivat pääosin päiväkodissa tai koulussa työpäivän aikana, joten haastateltavat pystyivät keskittymään työntekoon lasten poissa ollessa. Pääosin haastateltavat kykenivät työskentelemään hyvin tai jopa paremmin etänä kuin varsinaisella työpaikalla, sillä työhön ei tullut niin paljon keskeytyksiä. Tulokset ovat linjassa niiden tutkimusten kanssa, joissa on todettu, että parempi suorituskky (Gajendran & Harrison, 2007) ja vähäisemmät häiriötekijät (Kurland & Bailey, 1999) ovat etätöön hyviä puolia. Haastateltavat mainitsivat kuitenkin etätöön huonoiksi puoliksi esimerkiksi vuorovaikutuksen heikkenemisen ja vähenemisen, ja ne saattoivat vaikuttaa kielteisesti myös työn tekemiseen. Tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia, joissa on tunnistettu erilaiset vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat etätöön haasteiksi (Gajendran & Harrison, 2007; Kurland & Bailey, 1999; Montreuil & Lippel, 2003; Morganson ja muut, 2010).

Myös perhe-elämään liittyvien velvollisuuksien täyttäminen sujui paremmin etänä, sillä työpäivän aikana kykeni hoitamaan erilaisia perhe-elämään ja kotiin liittyviä tehtäviä. Etätö tuo siis tietynlaista joustavuutta velvollisuuksien hoitamiseen. Lisäksi etätö vähensi kiirettä ja stressiä sekä vapautti aikaa työmatkojen jäädessä pois. Myös Gajendranin ja Harrisonin (2007) mukaan etätö voi vähentää stressiä, ja lisäksi työmatkoista jäävä ylimääräinen aika ja energia voidaan hyödyntää esimerkiksi perhevelvollisuuksien hoitamiseen. Haastateltavat käyttivät ylimääräistä aikaansa juurikin perhe-elämäänsä tai vapaa-aikaansa. Tutkimuksen perusteella voidaan esittää, että etätöössä työ- ja perhevelvollisuuksien täyttäminen näyttäisi olevan helpompaa kuin lähityön tilanteessa, ja että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sujuu paremmin etänä. Joidenkin työtehtävien suorittaminen etänä voi kuitenkin tuottaa vaikeuksia.

Puolestaan keväällä 2020 pandemian levitessä myös Suomessa monet haastateltavat kokivat työn ja perhe-elämän tasapainonsa huonommaksi. Varsinkin pienten lasten vanhemmilla oli vaikeuksia tilanteessa, jossa lapset tai koko perhe olivat kotona työpäivän aikana. Sekä työn että perhe-elämän alueilla tuli olla läsnä, ja työ keskeytyi jatkuvasti. Etätöiden tekeminen voikin heikentää työn ja perhe-elämän tasapainoa ja tuottavuutta, jos esimerkiksi lapset aiheuttavat keskeytyksiä työntekoon (Kurland & Bailey, 1999). Työn

ja perheen ollessa samassa tilassa esiintyi työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja, ja näiden alueiden yhteensovittaminen vaikeutui. Ristiriidoilla tarkoitetaan yksilöiden vaikeuksia täyttää useiden roolien samanaikaiset vaatimukset (Vieira ja muut, 2018). Keväällä esiintyi varsinkin perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle, mutta myös kyky täyttää perhevelvollisuudet heikkeni, kun kumpaankin osa-alueeseen tuli keskittyä samanaikaisesti. Tutkimuksissa on puolestaan havaittu, että työ haittaa useammin perhe-elämää kuin perhe-elämä haittaa työtä (Frone, 2003, s. 149). Etätyön tilanteessa näyttäisi kuitenkin siltä, että perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle esiintyy useammin kuin työn aiheuttamaa haittaa perhe-elämälle, jos lapsista tulee huolehtia samaan aikaan työskennellessä. Sen sijaan niillä haastateltavilla, joilla oli vanhempia lapsia, ei esiintynyt samankaltaisia haasteita. Vanhemmat lapset olivat jo omatoimisempia, ja he pystyivät huolehtimaan esimerkiksi koulunkäynnistään itsenäisemmin.

Koetut ristiriidat ja tasapainottomuus saivat haastateltavissa aikaan erilaisia tuntemuksia. Näitä tuntemuksia olivat esimerkiksi stressi, uupumus, ärtyneisyys ja riittämättömyys, ja niitä kokivat etenkin pienten lasten vanhemmat. Allenin ja muiden (2000) mukaan työn ja perhe-elämän välisistä ristiriidoista saattaakin seurata esimerkiksi stressiä tai uupumusta. Myös Vieira ja muut (2018) mainitsevat energiavoimavarojen vähenemisestä ristiriitatilanteessa. Tutkimuksesta pystyi myös päättämään, että ne työntekijät, joilla oli kotona helpompi tilanne, kokivat tyytyväisyyttä verrattuna niihin työntekijöihin, jotka joutuivat huolehtimaan työstä ja pienistä lapsista samaan aikaan. Ristiriidat ja tasapainottomuus saivat aikaan monia kielteisiä seurauksia, ja puolestaan tasapainon tunteukset saivat aikaan myönteisempiä seurauksia. Tämä vastaa eri tutkimuksissa tehtyjä löydöksiä.

Toisena alakysymyksenä esitettiin: *”Miten ja millaisilla keinoilla etätyöntekijät pyrkivät yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää?”* Tutkimuksen tulokset osoittivat, että haastateltavilla oli käytössään erilaisia keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä näiden alueiden välisten ristiriitojen vähentämiseksi. Näitä keinoja käytettiin muutenkin kuin vain etätyön tilanteessa. Monia haastateltavia auttoi esimerkiksi suunnittelu

ja ajanhallinta, ja ne toimivat sekä työn että perhe-elämän alueilla. Hall (1972) esittääkin, että yksilöiden käyttämiä keinoja ristiriidoista selviytymiseen voivat olla esimerkiksi suunnittelu, aikataulutusta ja organisointi. Myös Byronin (2005) mukaan hyvät ajanhallintataidot voivat vähentää työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa. Osa haastateltavista mainitsi myös itseohjautuvuuden ja itsensä johtamisen tärkeiksi asioiksi etätyössä. Itsensä johtamisen taitojen avulla etätyöntekijät pystyvätkin erottamaan työn ja vapaaajan toisistaan sekä ehkäisemään liiallisesta sekoittumisesta aiheutuvia kielteisiä seurauksia (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Myös erilaiset rutiinit ohjasivat päivän kulkua, ja ne auttoivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja ristiriitojen vähentämisessä. Pidempiaikaisen etätyöskentelyn aikana onkin mahdollista oppia jäsentämään tehtäviä ja rutiineja siten, että ristiriidat vähenevät (Gajendran & Harrison, 2007). Muita haastateltavien käyttämiä keinoja olivat esimerkiksi tehtävien delegointi, priorisointi ja tekemättä jättäminen. Hall (1972) onkin tunnistanut, että roolitoimintojen karsiminen, tehtävien jakaminen ja prioriteettien asettaminen toimivat keinoina ristiriidoista selviytymisessä. Myös Somech ja Drach-Zahavy (2007) ovat maininneet tehtävien jakamisen ja asioiden asettamisen tärkeysjärjestykseen joiksikin keinoiksi selviytyä ristiriidoista. Haastateltavat eivät siis esimerkiksi suorittaneet kaikkia perhe-elämän velvollisuuksia itse, vaan niitä jaettiin tai ne jakautuivat myös muille perheenjäsenille. Tämä helpotti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Priorisointi ja tekemättä jättäminen auttoivat sen sijaan sekä työn että perhe-elämän alueilla. Näitä edellä mainittuja keinoja, eli suunnittelua, aikataulutusta, priorisointia ja delegoimista, vaaditaan nykyisin laajasti työelämässä (Sutela ja muut, 2019).

Osa haastateltavista korosti myös terveellisten elämäntapojen ja palautumisen sekä keskustelun tärkeyttä. Esimerkiksi liikunta ja uni nousivat tärkeiksi tekijöiksi, jotka auttoivat jaksamaan työn ja perhe-elämän alueilla. Ilman terveellisiä elämäntapoja yhteensovitus voi vaikeutua, sillä silloin ei jaksakaan kummallakaan osa-alueella hyvin. Myös keskustelu perheenjäsenten kanssa auttoi yhteensovittamaan työtä ja perhe-elämää sekä vähentämään ristiriitoja. Keskustelu vähensi varsinkin perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle,

sillä perheenjäsenten kanssa pystyi sopimaan, että työtä ei saa häiritä. Keskustelun avulla puoliset pystyivät myös keskenään sopimaan eri asioista, kuten lapsen viemisestä eri paikkoihin.

Ehkä tärkeimmäksi keinoksi yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää sekä vähentää työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja nousi työn ja perhe-elämän erottaminen toisistaan. Powell ja Greenhaus (2010) ovatkin havainneet, että vahvemmin työnsä perhe-elämästään erottavat yksilöt kokevat vähemmän ristiriitoja. Haastateltavat eivät useinkaan jatkaneet työskentelyä enää varsinaisen työajan jälkeen, vaan he keskittyivät perhe-elämäänsä ja sen velvollisuuksiin. Vaikka Kurland ja Bailey (1999) ovat todenneet, että etätyössä saatetaan työskennellä pidempään kuin varsinaisella työpaikalla, haastateltavilla ei esiintynyt tämänkaltaisia haasteita. Perhevelvollisuuksien vuoksi perheellisten työntekijöiden on tietyllä tavalla pakko irtautua työstä. Lisäksi työn ja perhe-elämän erottamista toisistaan edisti esimerkiksi erillinen työhuone. Erilaiset fyysiset ja ajalliset rajat auttoivat siis rajaamaan työtä ja perhe-elämää toisistaan, ja Clark (2000) sekä Olson-Buchanan ja Boswell (2006) mainitsevatkin tämänkaltaisista rajoista. Etätyössä työn ja perhe-elämän täysi erottaminen toisistaan ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä ne sijaitsevat samassa tilassa. Etätyö painottuikin enemmän työ- ja kotiroolien yhdistämiseen kuin niiden erottamiseen (Ashforth ja muut, 2000; Hyland ja muut, 2005).

Haastateltavat halusivat kuitenkin yhdistää perhe-elämäänsä työhönsä, ja he suorittivat erilaisia kotiin ja perhe-elämään liittyviä tehtäviä työpäivän aikana. Työ siis haluttiin erottaa perhe-elämästä, mutta perhe-elämän velvollisuuksia yhdisteltiin mieluisasti työhön. Tämänkaltaisen yhdistäminen vapautti aikaa muulle työpäivän jälkeen, joten se koettiin hyödyllisenä asiana. Työn ja perhe-elämän tasapaino onkin mahdollista saavuttaa sekä erottamalla että yhdistämällä näitä alueita (Clark, 2000), ja harvoin yksilöt haluavat pelkästään joko täysin yhdistää tai erottaa eri alueita tai rooleja (Ashforth ja muut, 2000). Tutkimuksen tulokset vahvistivat tämän näkemyksen, sillä sekä yhdistäminen että erottaminen toimivat keinoina yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää.

Erottamispyrkimyksistä huolimatta psykologinen irtautuminen työstä ja perhe-elämästä aiheutti ajoittain ongelmia. Etätyöpäivän jälkeen työhön liittyvät ajatukset saattoivat pyöriä pään sisällä tai ajatukset perhe-elämään liittyvistä velvollisuuksista työpäivän aikana. Carlsonin ja Fronen (2003) mukaan yhden alueen ajattelu tai murehtiminen osallistuttaessa toiseen alueeseen voi vaikeuttaa tämän toisen alueen velvollisuuksien täyttämistä. Joillakin haastateltavista esiintyikin tämänkaltaisia haasteita. Osalla heistä oli käytössään erilaisia keinoja, joilla he pyrkivät pääsemään näistä ongelmista eroon. He saattoivat etätyöpäivän päätteeksi käydä kävelyllä tai kirjoittaa asioita ja ajatuksia ylös. Erilaiset irtautumisrituaalit onkin tunnustettu tärkeiksi keinoiksi, joita etätyöntekijöiden olisi hyödyllistä käyttää (Hill ja muut, 1998). Vaikuttaa siltä, että etätyöskentelyssä työstä ja perhe-elämästä irtautumisesta täytyy pitää itse huolta eri keinoilla.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja ristiriitojen vähentämisessä auttoi edellä mainittujen keinojen lisäksi työympäristöstä saatu tuki. Myös saatu tuki ei liittynyt pelkästään etätyötilanteeseen. Työympäristössä oltiin pääosin myönteisiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, ja työpäivän aikana pystyi hoitamaan perhe-elämään liittyviä velvollisuuksia. Työtovereilta ja esimiehiltä oli myös mahdollista saada henkistä tukea, minkä lisäksi työtovereilta pystyttiin saamaan konkreettista tukea työvelvoitteisiin liittyen tarvittaessa. Byron (2005) esittääkin, että työtovereiden ja esimiehen antama tuki voi vähentää työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa, ja tämä kuvastaa myös positiivista läikkymistä näiden alueiden välillä. Myös esimerkiksi Greenhausin ja muiden (2012) mukaan esimiehen antamalla tuella on vaikutuksensa ristiriitojen vähenemiseen, mikä on yhteydessä tasapainon tuntemuksiin. Työntekijöiden työn ja yksityiselämän tasapaino voi myös kohentua tähän tasapainoon liittyvällä esimiehen tuella (Mas-Machuca ja muut, 2016). Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että jos työympäristössä ei osoiteta tukea yhteensovittamiselle etätyössä, eri velvollisuuksien täyttäminen voi vaikeutua ja tasapainon kokemus heikentyä. Etätyö itsessään ei siis välttämättä helpota työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Myös perheenjäseniltä saatu tuki auttoi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja ristiriitojen vähentämisessä, ja tämäkään tuki ei liittynyt ainoastaan etätyöhön. Puolisot osallistuivat hyvin perhevelvollisuuksien hoitamiseen, joten niistä ei tarvinnut huolehtia pelkästään itse. Puolisoilta saatiin myös henkistä tukea tarvittaessa, mutta sitä saatiin myös esimerkiksi omilta ystäviltä. Fergusonin ja muiden (2012) mukaan puolisolta, mutta myös työtovereilta saatu sosiaalinen tuki vaikuttaa myönteisesti työn ja perhe-elämän tasapainoon. Tämänkaltaisen tuki on avuksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, sillä se toimii eräänlaisena voimavarana. Vanhemmat lapset saattoivat myös auttaa erilaisissa kodin askareissa, ja he osasivat olla häiritsemättä vanhempiensa työskentelyä. Lisäksi lasten isovanhemmilta ja muulta lähipiiriltä saatu tuki osoittautui tärkeäksi perhevelvollisuuksien täyttämässä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Isovanhemmat saattoivat esimerkiksi hoitaa kipeää lasta tai hakea lapset päiväkodista, jolloin pystyi itse keskittymään työntekoon. Perheeltä saatava tuki on siis hyvin arvokasta. Varsinkin perheenjäseniltä saadun konkreettisen tuen on todettu olevan hyödyksi ehkäisemään perhe-elämän aiheuttamaa haittaa työlle, mutta myös perheeltä saadulla henkisellä tuella on merkityksensä (Lapierre & Allen, 2006).

Tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä kysyttiin: *”Miten etätyö on yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana?”* Edellä käsitellyn perusteella voidaan todeta, että etätyö voi olla myönteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon. Etätyössä työvelvoitteiden täyttäminen on usein helpompaa kuin varsinaisella työpaikalla, sillä työhön on mahdollista keskittyä paremmin. Lisäksi perhevelvollisuuksien täyttäminen on etätyössä vaivattomampaa, sillä työ ja perhe-elämä sijaitsevat samassa tilassa, jolloin erilaisten kotiaskareiden hoitaminen helpottuu. Etätyössä voi myös esiintyä vähemmän työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja, ja myös Gajendran ja Harrison (2007) ovat tätä mieltä. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että vähäisemmät ristiriidat ja parempi tasapaino voivat johtua esimerkiksi kiireen puuttumisesta, ajan lisääntymisestä sekä joustavuudesta. Ajan lisääntyminen ja joustavuus etätyössä voivat myös Tremblayn (2002) sekä Khallashin ja Krusen (2012) mukaan vaikuttaa myönteisesti tasapainon tuntemukseen.

Kuitenkin, jos lapset ovat samaan aikaan paikalla työskenneltäessä, voi etätyö olla kielteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon. Tämänkaltaisessa tilanteessa voi esiintyä työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja, eli vaikeuksia täyttää näiden alueiden samanaikaiset vaatimukset. Ristiriitoja esiintyy usein silloin, kun perheessä on pieniä lapsia, sillä pienemmät lapset ovat yleensä vaativampia kuin vanhemmat lapset. Myös Pleckin ja muiden (1980) mukaan pienten lasten vanhemmat saattavat kokea enemmän ristiriitoja verrattuna vanhempiin, joilla on jo vanhempia lapsia. Voidaan myös päätellä, että useampi lapsisissa perheissä voi esiintyä enemmän ristiriitoja verrattuna perheisiin, joissa on vähemmän lapsia. Tämä vastaa myös Clarkin (2001) näkemyksiä. Etätyöskentely pienten lasten ollessa samaan aikaan paikalla ei siis ole toimiva ratkaisu, sillä tämänkaltaisessa tilanteessa voi esiintyä ristiriitoja, ja yhteensovittaminen voi olla vaikeampaa. Koetut ristiriidat saattavat myös aiheuttaa useita kielteisiä seurauksia, ja tasapainon tuntemukset eivät voi olla kovin vahvoja.

Lisäksi etätyö voi olla kielteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon, sillä psykologinen irtautuminen työstä ja perhe-elämästä saattaa vaikeutua etätyössä. Sonntag ja Bayer (2005) mainitsevatkin, että esimerkiksi psykologinen irtautuminen työstä saattaa vaikuttaa tasapainon kokemukseen. Irtautumista näistä alueista haittaa esimerkiksi työmatkojen puuttuminen ja työskentely samassa tilassa, kuin missä itse asuu. Työhön tai perhe-elämään voi olla esimerkiksi vaikeampaa virittäytyä, sillä työmatkat jäävät etätyössä pois. Myös Kurland ja Bailey (1999) ovat tehneet saman havainnon. Vaikeudet irtautua työstä voivat vaikuttaa kielteisesti perhe-elämän velvollisuuksien täyttämiseen, ja sama pätee myös toisinpäin. Tutkimuksen perusteella vaikuttaakin siltä, että irtautuminen molempiin suuntiin on hyvin tärkeää, ja että siitä täytyy pitää itse huolta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että etätyö voi olla myönteisesti yhteydessä työn ja perhe-elämän tasapainoon, kun työntekijät työskentelevät kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa ilman lasten läsnäoloa. Huolehtiminen työstä ja lapsista samanaikaisesti on suhteellisen tehotonta kummankin osa-alueen kannalta. Kuitenkaan iältään vanhempien lasten läsnäolo ei juurikaan aiheuta häiriöitä verrattuna pienempiin lapsiin. Yleisesti

ottaen etätyö on työnteon muoto, joka auttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, ja se edistää työn ja perhe-elämän tasapainoa. Etätyön yhtenä huonona puolena on kuitenkin tunne yksinäisyydestä, joten kokoaikaista etätyötä ei välttämättä kannata tehdä. Kuitenkin pandemian aikana useiden työntekijöiden on täytynyt työskennellä pääsääntöisesti etänä, joten lähityöskentely ei ole välttämättä ollut mahdollista ainakaan suuressa määrin. Lisäksi, vaikka tutkimus toteutettiin pandemiatilanteessa, näiden päätelmien voidaan katsoa soveltuvan myös sen jälkeiseen aikaan.

6.2 Tutkimuksen laadun arviointi

Tutkimuksissa usein käytetyt käsitteet reliabiliteetti ja validiteetti ovat laadullisessa tutkimuksessa ongelmallisia käsitteitä (Koskinen ja muut, 2005, s. 255). Ne eivät sovellukaan siihen yhtä hyvin kuin määrälliseen tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2004, s. 133). Tästä johtuen tämän tutkimuksen laatua arvioidaan muilla perusteilla kuin näitä termejä käyttäen. Tuomen ja Sarajärven (2004, s. 131) mukaan tutkimuksessa tulee arvioida sen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa Hirsjärven ja muiden (2007, s. 227) mukaan se, kun tutkimuksessa kerrotaan tarkasti sen eri vaiheista. Tässä tutkimuksessa tutkimusprosessin vaiheita avataan yksityiskohtaisesti tutkimuksen metodologiaa koskevassa luvussa.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, s. 197) mainitsevat myös huomion kiinnittämisestä tutkimuksen laatuun sen jokaisessa vaiheessa. Tähän tutkimukseen on esimerkiksi valikoitu laadukkaita tutkimusartikkeleita, eikä tietoa ole juurikaan hyödynnetty verkkolähteistä. Verkkolähteidenkin kohdalla on mietitty niiden luotettavuutta ja tutkimukseen soveltuvuutta. Lisäksi haastatteluaineistoon liittyen kaikki haastattelut litteroitiin, ja niihin tutustuttiin huolellisesti. Yhtäkään haastattelua ei siis jätetty huomioimatta. Lisäksi tulosten raportoinnin kohdalla pyrittiin siihen, että ne kuvaavat haastateltavien kokemuksia mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen laatuun ja luotettavuuteen on siten kiinnitetty huomiota sen kaikissa vaiheissa.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin etätöön yhteyttä työn ja perhe-elämän tasapainoon pandemian aikana. Lisäksi etätönteekijöiden kokemuksia tästä tasapainosta sekä heidän keinojaan yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää tutkittiin. Tutkimuksessa keskityttiin lapsiperheisiin, ja näiden perheiden vanhempien kokemuksiin. On kuitenkin oleellista huomioida, että kaikilla yksilöillä ei ole lapsia tai puolisoa. Nykyisin onkin yhä yleisempää asua yksin, joten perhe-elämällä ei ole kaikille yksilöille yhtä paljon merkitystä.

Tässä tutkimuksessa mainittiinkin, että ihmisten yksityiselämä voi sisältää muitakin osia alueita kuin vain perhe-elämän. Yksityiselämä voi käsittää eri alueita, kuten vapaa-ajan harrastukset, opiskelun tai muita velvollisuuksia työn ja perhe-elämän ulkopuolella. Olisi mielenkiintoista tutkia lapsettomien tai yksin asuvien työntekijöiden kokemuksia etätöystä sekä työn ja yksityiselämän tasapainosta. Tämänkaltaisten työntekijöiden kohdalla voi nousta esille esimerkiksi erilaisia haasteita verrattuna niihin työntekijöihin, joilla on lapsia. Muutenkin tutkimuksen laajentaminen koskemaan yksityiselämää kokonaisuudessaan voisi entisestään parantaa käsitystä etätööhön ja tasapainon kokemuksiin liittyen.

Lisäksi yksilöllisten ominaisuuksien tutkiminen etätöön ja tasapainon kokemusten yhteydessä voisi olla hyödyllistä. Introvertit ja ekstrovertit voivat esimerkiksi kokea etätöön eri tavoin, ja heidän tasapainon kokemuksistaan voisi löytyä eroja. Esimerkiksi yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tuntemukset etätöössä voivat mahdollisesti vaihdella eri persoonallisuustyyppien välillä. Persoonallisuuden ja muiden yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen voisi siten laajentaa etätööhön ja tasapainon tuntemuksiin liittyviä näkemyksiä. Etätööhön ja tasapainon kokemuksiin liittyen löytyy siis useita jatkotutkimusmahdollisuuksia.

Lähteet

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arrasvuori, J. & Pyykkönen, M. (1995). *Etätyö: Uuden työympäristön mahdollisuudet*. Tammi.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Bakker, A. B., Ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T. & Van Der Heijden, F. M. M. A. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170–180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Bell, A. S., Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Butts, M. M., Becker, W. J. & Boswell, W. R. (2015). Hot buttons and time sinks: the effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict. *Academy of Management Journal*, 58(3), 1–26. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0170>

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515–535. <https://doi.org/10.1023/A:1023404302295>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., Tepper, B. & Whitten, D. (2013). Work-Family Balance and Supervisor Appraised Citizenship Behavior: The Link of Positive Affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 87–106. <https://doi.org/10.21818/001c.17924>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Clarke, M. C., Koch, L. C. & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Colbert, A., Yee, N. & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. & Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>

- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE Publications Ltd.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 First Findings – April 2020*. Noudettu 9.10.2020 osoitteesta https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299–307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- Field, J. G. & Chan, X. W. (2018). Contemporary Knowledge Workers and the Boundary-less Work-Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02414>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

- Garrett, R. K. & Danziger, J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471–486. <https://doi.org/10.2307/2393827>
- Heinonen, S. (1998). *Suomalaisen etätyöpotentiaalin analyysi: Toteutumisen edellytyksiä ja vaikutuksia*. Työministeriö.
- Helle, M. (2004). *Etätyö*. Edita.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Hyland, M. M., Rowsome, C. & Rowsome, E. (2005). The Integrative Effects of Flexible Work Arrangements and Preferences for Segmenting or Integrating Work and Home Roles. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(2), 141–160. <https://doi.org/10.21818/001c.14527>
- Hynes, M. (2014). Telework Isn't Working: A Policy Review. *The Economic and Social Review*, 45(4), 579–602.
- Karkouliau, S., Srour, J. & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Kauppinen, K., Toivanen, M. & Moisio, E. (n.d.). *Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen*. Työterveyslaitos. Noudettu 11.11.2020 osoitteesta <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Tyon-perheen-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen.pdf>
- Khallash, S. & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures : the journal of policy, planning and futures studies*, 44(7), 678–686. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.04.007>
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kurland, N. B. & Bailey, D. E. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–67. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Lahelma, E., Winter, T., Martikainen, P. & Rahkonen, O. (2005). Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen 1/2005*, 34–48.

- Noudettu 26.11.2020 osoitteesta <https://www.yumpu.com/fi/document/view/47951529/tyo-ja-ihminen-1-2005-tyoterveyslaitos>
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Lavassani, K. M. & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6–19.
- Lindström, J., Moberg, A. & Rapp, B. (1997). On the classification of telework. *European Journal of Information Systems*, 6(4), 243–255. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000275>
- Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450–469. <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Metsämuuronen, J. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp.
- Montreuil, S. & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339–358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>

- Mäkelä, K., Sumelius, J., Vuorenmaa, H. & Gartner, J. (2017). Teknologia kirittää tietotyötä muutosten tiellä – HR:n uudet kysymykset. *Työn Tuuli* 1/2017. Noudettu 10.10.2020 osoitteesta https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_1_2017.pdf
- Nam, T. (2014). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nätti, J., Anttila, T. & Tammelin, M. (2012). Knowledge Work, Working Time, and Use of Time Among Finnish Dual-Earner Families: Does Knowledge Work Require the Marginalization of Private Life? *Journal of Family Issues*, 33(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0192513X11413875>
- Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432–445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Pantsu, P. (2020, 5. huhtikuuta). *Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana - heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin*. Yle. Noudettu 7.11.2020 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29–32.
- Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468647>
- Raghuram, S. & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43(2–3), 259–277. <https://doi.org/10.1002/hrm.20019>

- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rantanen, J. (2011). Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work-Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator Between Work-Family Conflict and Well-Being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48. <https://doi.org/10.1037/a0022007>
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W. & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124>
- Ruohomäki, V. (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2020, 21–28. Noudettu 10.11.2020 osoitteesta https://ejulkaisu.grano.fi/grano/tem_tyopoliittinen_2_2020
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for Coping With Work-Family Conflict: The Distinctive Relationships of Gender Role Ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress*, 26(1), 68–90. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660361>
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S. & Bayer, U. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Steward, B. (2000). Changing Times: The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society*, 9(1), 57–74. <https://doi.org/10.1177/0961463X00009001004>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. Noudettu 11.11.2020

- osoitteesta https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Tietze, S. & Musson, G. (2005). Recasting the Home-Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies*, 26(9), 1331–1352. <https://doi.org/10.1177/0170840605054619>
- Tilastokeskus. (2020). *Käsitteet – Perhe*. Noudettu 11.11.2020 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1>
- Tremblay, D. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review*, 17(3/4), 157–170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2004). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016, 25. marraskuuta). *Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. Issuu. Noudettu 11.11.2020 osoitteesta https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/ttl_jousto_opas-2016
- Työturvallisuuskeskus. (2017, 6. syyskuuta). *Etätyössä turvallisesti*. Noudettu 12.11.2020 osoitteesta https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G. & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152–165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)

Liitteet

Liite. Haastattelurunko

Perustiedot

Ikä

Sukupuoli

Ammatti tai työnimike

Siviilisääty

Lapset (lukumäärä ja ikä) ja huoltajuus

Etätyö

- Kuinka usein teet etätyötä ja millaisissa työskentelyolosuhteissa?
- Kuinka kauan olet tehnyt etätyötä?
- Miksi teet etätyötä?
- Miten usein työskentelit etänä ennen pandemiaa?
- Kerro esimerkki etätyöpäiväsi kulusta.
- Mitkä ovat mielestäsi etätyön hyvät ja huonot puolet?

Työn ja perhe-elämän tasapainon kokemukset

- Millaiseksi koet työn ja perhe-elämän tasapainosi tällä hetkellä?
- Millaisia velvollisuuksia sinulla on työhön ja perhe-elämään liittyen?
- Kuinka hyvin koet onnistuvasi täyttämään työn ja perhe-elämän velvollisuutesi etätyössä?
- Millaisia haasteita etätyö aiheuttaa työn ja perhe-elämän velvollisuuksiesi täyttämiseen?
- Miten pandemia on vaikuttanut kykyysi täyttää työhön ja perhe-elämään liittyvät velvollisuutesi työskennellessäsi etänä?
- Miten hyvin pystyt irrottautumaan työasioista ja perheasioista etätyöskentelyssä?

Työn ja perhe-elämän vaikutukset toisiinsa

- Kuinka usein työsi häiritsee perhevelvollisuuksiesi täyttämistä etätyöskentelyssä? Millä tavalla?
- Kuinka usein perhevelvollisuutesi häiritsevät työvelvollisuuksiesi täyttämistä etätyöskentelyssä? Millä tavalla?
- Miten työsi ja perhe-elämäsi vaikuttavat toisiinsa myönteisesti työskennellessäsi etänä?

Työn ja perhe-elämän velvollisuuksien yhteensovittaminen

- Miten pyrit etätyössä varmistamaan, että pystyt täyttämään sekä työsi että perhe-elämäsi velvollisuudet ja odotukset?
- Pyritkö etänä työskennellessäsi pikemminkin erottamaan työn ja perhe-elämän velvollisuuksien hoitamisen toisistaan vai yhdistelemään niitä?
- Miten pyrit vähentämään työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja työskennellessäsi etänä?

Saatu tuki perheeltä ja työympäristöstä

- Minkälaista tukea saat organisaatioltasi, esimieheltäsi tai työtovereiltasi työn ja perhe-elämän velvoitteisiisi liittyen työskennellessäsi etänä?
- Minkälaista tukea saat perheenjäseniltäsi työn ja perhe-elämän velvoitteisiisi liittyen työskennellessäsi etänä?